



Universidad del Azuay

Unidad de Postgrados

Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo

**Factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de
“Carrocerías R. Guzmán”.**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Magister en Salud ocupacional y Salud en el trabajo.**

Autor: Diego Amauri Guzmán Prado

Director: CESAR PALACIOS, Ing. Industrial, Msc.

Cuenca, Ecuador

2017

1. DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a toda mi familia que de una u otra manera siempre estuvieron apoyándome.

A mi madre por su paciencia y entrega

Y de manera especial a mí querida esposa ya que sin su apoyo incondicional no hubiera podido acabar este proyecto.

Diego

2. AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a Rodrigo Guzmán Gerente de Carrocerías "R. Guzmán" por haberme permitido realizar este trabajo en su empresa.

A los trabajadores de la empresa ya que sin su colaboración no hubiera sido posible la realización de las encuestas.

A mi director de la tesis Ing. Cesar Palacios por ser una pieza fundamental en la realización de este trabajo.

A todos ustedes muchas gracias.

3. Resumen

El presente trabajo se realizó a todos los colaboradores de la Empresa Carrocerías “R. Guzmán” a los cuales se les aplicaron encuestas basadas en el método (ISTAS21) las mismas que nos sirvieron para analizar que factor influye en mayor grado en cada uno de ellos y así determinar las acciones correctivas necesarias.

Se analizaron los datos mediante una distribución de frecuencias y se trabajó con terciles en cada uno de los factores que determina el método, con lo cual se pudo obtener un mayor panorama del problema que más incidencia tiene sobre los trabajadores.

Se determinó que los factores psicosociales que más afectan a los colaboradores de la empresa, son el ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas y conflicto de rol y es en base a estos que se han planteado medidas preventivas para evitar que se presente un mayor nivel de estrés en los trabajadores y puedan llevar a consecuencias graves para su salud.

Palabras clave

Istas 21, factores psicosociales, estrés laboral.

4. ABSTRACT

ABSTRACT

This research work was aimed at all the collaborators of *Carrocerias "R. Guzman* Company, to whom surveys based on the CoPsoQ method (ISTAS21) were conducted. These surveys were used for analyzing which factor influences each one of them to a greater degree, as well as for determining the necessary corrective actions. Data were analyzed through a frequency distribution. The work was done according to terciles in each one of the factors that the method determines; thus, it was possible to obtain a broader view of which problem that has more incidence on workers. It was determined that the psychosocial factors that most affect the company employees are pace of work, quantitative demands, and role conflict. Therefore, preventive measures based on these factors have been proposed so as to avoid workers reach a higher level of stress that can lead to serious health consequences.

Keywords: CoPsoQ, psychosocial factors, work stress.


Magali Steege
UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
CARRERAS DE INGENIERIAS


Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

5. INDICE DE CONTENIDO

1. DEDICATORIA.....	II
2. AGRADECIMIENTOS.....	III
3. RESUMEN.....	IV
4. ABSTRACT.....	V
5. INDICE DE CONTENIDO.....	VI
6. INDICE DE TABLAS, GRAFICOS, ANEXOS.....	VIII
INDICE DE TABLAS.....	VIII
INDICE DE GRAFICOS.....	X
INDICE DE ANEXOS.....	XI
INTRODUCCION.....	12
CAPITULO 1.....	14
MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
Muestreo.....	18
Metodología.....	18
Marco teórico.....	21
Riesgos Psicosociales y el Estrés.....	21
Factores Psicosociales.....	22
El estrés.....	23
Estrés bueno y estrés malo.....	23
Estrés laboral.....	23
CAPITULO 2.....	25
RESULTADOS.....	25
Tasa de respuesta.....	25
Condiciones de trabajo.....	26
Ritmo de trabajo.....	34
Exigencias cuantitativas.....	35
Conflicto de rol.....	37
Apoyo social de compañeros.....	38
Previsibilidad.....	40
Doble presencia.....	41
Apoyo social de superiores.....	43
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	44
Calidad de liderazgo.....	46
Exigencias emocionales.....	47

Inseguridad sobre el empleo.....	49
Exigencias de esconder emociones.....	50
Influencia.....	52
Claridad de rol.....	54
Sentimiento de grupo.....	55
Justicia.....	57
Confianza vertical.....	58
Sentido del trabajo.....	60
Posibilidades de desarrollo.....	61
Reconocimiento.....	63
CAPITULO 3.....	65
DISCUSIÓN.....	65
Conclusiones y recomendaciones.....	68
Bibliografía.....	70
Anexos.....	71

6. INDICE DE TABLAS, GRAFICOS, ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla1.-Distribución por género de la empresa.....	14
Tabla 2.-Distribución por edad de la empresa.....	15
Tabla 3.-Distribución por puesto de trabajo de la empresa.....	15
Tabla 4.-Distribución por antigüedad laboral en la empresa.....	16
Tabla 5.- Listado de Factores Organizacionales.....	22
Tabla 6.-Tasa de respuesta por unidades de análisis.....	25
Tabla 7.- Edad.....	26
Tabla 8.-Puesto de trabajo.....	26
Tabla 9.- Departamento/Sección.....	26
Tabla 10.- Movilidad funcional.....	27
Tabla 11.- Participación directa consultiva.....	27
Tabla 12.- Relación laboral.....	27
Tabla 13. - Antigüedad.....	28
Tabla 14.- Horas semanales.....	28
Tabla 15.- Horario.....	28
Tabla 16: Margen de adaptación.....	29
Tabla 17.- Asunto personal o familiar.....	29
Tabla 18.- Descansos.....	29
Tabla 19.- Cuántos Sábados al mes trabajan.....	29
Tabla 20.- Cuántos Domingos al mes trabajan.....	30
Tabla 21.- Entrada/salida.....	30
Tabla 22.- Jornada laboral.....	30
Tabla 23.- Trabajo doméstico-familiar.....	30
Tabla 24.- Falta de personal.....	31
Tabla 25.- Planificación.....	31
Tabla 26.- Tecnología.....	31
Tabla 27.- Salario.....	31
Tabla 28.- Composición del salario.....	32
Tabla 29.- Correspondencia trabajo-salario.....	32
Tabla 30.- Promoción.....	32

Tabla 31.- Exposiciones en Carrocerías “R. Guzmán” ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo).....	33
Tabla 32.-Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.....	34
Tabla 33.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.....	35
Tabla 34.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.....	37
Tabla 35.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.....	38
Tabla 36.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.....	40
Tabla 37.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.....	41
Tabla 38.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.....	43
Tabla 39.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	44
Tabla 40.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.....	46
Tabla 41.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.....	47
Tabla 42.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.....	49
Tabla 43.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.....	51
Tabla 44.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.....	52
Tabla 45.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.....	54
Tabla 46.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.....	55
Tabla 47.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.....	57
Tabla 48.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.....	58
Tabla 49.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.....	60
Tabla 50.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.....	61

Tabla 51.- Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.....63

Tabla 52. Plan de medidas preventivas y correctivas para evitar los riesgos psicosociales en el personal de la Empresa Carrocerías “R. Guzmán”.....65

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1.Distribución por género de la empresa.....	14
Grafico 2.Distribución por edad de la empresa.....	15
Grafico 3.Distribución por puesto de trabajo de la empresa.....	16
Grafico 4.Distribución por antigüedad laboral en la empresa.....	17
Grafico 5.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Ritmo de trabajo).....	34
Gráfico 6.Prevalencia de exposición por departamento (Ritmo de trabajo).....	35
Gráfico 7.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Exigencias cuantitativas).....	36
Gráfico8.Prevalencia de exposición por departamento (Exigencias cuantitativas).....	36
Gráfico 9.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Conflicto de rol).....	37
Gráfico 10.Prevalencia de exposición por departamento (Conflicto de rol).....	38
Gráfico 11.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Apoyo social a compañeros).....	39
Gráfico 12.Prevalencia de exposición por departamento (Apoyo social a compañeros).....	39
Gráfico 13.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Previsibilidad).....	40
Gráfico 14.Prevalencia de exposición por departamento (Previsibilidad).....	41
Gráfico 15.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Doble presencia).....	42
Gráfico 16.Prevalencia de exposición por departamento (Doble presencia).....	42
Gráfico 17.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Apoyo social de superiores).....	43
Gráfico18. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Inseguridad sobre las condiciones de trabajo).....	45
Gráfico19. Prevalencia de exposición por departamento (Inseguridad sobre las condiciones de trabajo).....	45
Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Calidad de liderazgo).....	46
Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Exigencias emocionales).....	48
Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento (Exigencias emocionales).....	48
Gráfico 23.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Inseguridad sobre el empleo).....	49
Gráfico 24.Prevalencia de exposición por departamento (Inseguridad sobre el empleo).....	50

Gráfico 25.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Exigencias de esconder emociones).....	51
Gráfico 26.Prevalencia de exposición por departamento (Exigencias de esconder emociones).....	52
Gráfico 27.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Influencia).....	53
Gráfico 28.Prevalencia de exposición por departamento (Influencia).....	53
Gráfico 29.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Claridad de rol).....	54
Gráfico 30. Prevalencia de exposición por departamento (Claridad de rol).....	55
Gráfico 31.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Sentimiento de grupo).....	56
Gráfico 32.Prevalencia de exposición por departamento (Sentimiento de grupo).....	56
Gráfico 33. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Justicia).....	57
Gráfico 34. Prevalencia de exposición por departamento (Justicia).....	58
Gráfico 35.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Confianza vertical).....	59
Gráfico 36. Prevalencia de exposición por departamento (Confianza vertical).....	59
Gráfico 37.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Sentido del Trabajo).....	60
Gráfico 38.Prevalencia de exposición por departamento (Sentido del Trabajo).....	61
Gráfico 39.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Posibilidades de desarrollo).....	62
Gráfico 40.Prevalencia de exposición por departamento (Posibilidades de desarrollo).....	62
Gráfico 41.Prevalencia de exposición por puesto de trabajo (Reconocimiento).....	63
Gráfico 42. Prevalencia de exposición por departamento (Reconocimiento).....	64

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1.- Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.....	72
---	----

DIEGO AMAURI GUZMÁN PRADO

“Trabajo de graduación”

CESAR PALACIOS

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS COLABORADORES DE “CARROCERIAS R.GUZMÁN”.

INTRODUCCION

Actualmente la mayoría de los empresarios no toman en consideración el tema de los riesgos psicosociales como un riesgo importante, ya que para ellos este tipo de riesgo es algo normal y cotidiano que presentan sus colaboradores ,por esta razón es de vital importancia determinar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa .

De acuerdo con la decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en el capítulo 1, literal c nos dice que:

“Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo. “

Así como también el capítulo 1, literal s nos dice que:

“Salud Ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. “

De acuerdo con estos conceptos tenemos claro que los riesgos también tienen relación con la salud mental, es decir; que están relacionados directamente con los riesgos psicosociales, como por ejemplo la insatisfacción en el trabajo, organización del trabajo, doble presencia, conflicto de rol, relaciones familiares y personales, alcoholismo y drogadicción, autonomía, ausencia de descanso, jornadas prolongadas, etc., todos ellos son importantes en la presencia de accidentes, puesto que el trabajador está enmarcado dentro de un contexto social que lo determina reaccionando con ciertas emociones surgidas de las condiciones del ambiente o

métodos de trabajo, afectando al mismo no solo en su satisfacción y rendimiento sino aumentando una actitud predispuesta a cometer accidentes.

El objetivo de esta tesis es analizar los riesgos psicosociales en Carrocerías “R Guzmán”, ya que estos están presentes en todos los ambientes de trabajo. Se procederá a determinar los factores de riesgo psicosocial más común en la empresa, las causas que los provocan y qué sujetos dentro de la misma son más propensos a sufrirlos.

En este estudio se pretende analizar la presencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de Carrocerías “R. Guzmán” mediante un estudio que conlleva la realización de encuestas realizadas a cada uno de los trabajadores.

Una vez identificados los problemas, se proponen las medidas preventivas y las acciones correctivas que podrían ser adoptadas por la empresa para la prevención y el control de estos factores de riesgo laboral.

Objetivo general:

-) Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la Empresa Carrocerías “R. Guzmán” mediante la aplicación y análisis de la encuesta y su impacto sobre el desempeño laboral.

Objetivos específicos:

-) Establecer los factores de riesgo psicosocial y su distribución en los trabajadores de la empresa a través del Método **CoPsoQ-istas21**.
-) Plantear un plan de medidas preventivas y correctivas para minimizar su efecto en los trabajadores de la empresa.

CAPITULO 1

MATERIALES Y METODOS

Esta investigación se desarrollará en la Empresa Carrocerías "R. Guzmán" la cual está dedicada a la construcción de todo tipo de carrocerías metálicas para transporte pesado como buses interprovinciales y provinciales, además realiza la fabricación de cabinas laterales para camiones de carga.

La empresa fue fundada en Abril de 1990, y estaba ubicada en la Av. Unidad Nacional y México luego de dos años y debido al alto volumen de carrocerías que se estaba produciendo se trasladan al local actual de producción ubicada en la Av. Carlos Arízaga Vega y Manuel María Borrero.

Actualmente Carrocerías "R. Guzmán" es una empresa reconocida a nivel nacional y sus unidades circulan por todo el Ecuador.

Tabla 1.- Distribución por género de la empresa

GENERO	NUMERO	PORCENTAJE
MASCULINO	40	95,3%
FEMENINO	2	4,7%
TOTAL	42	100%



Gráfico 1.- Distribución por género de la empresa

Tabla 2.- Distribución por edad de la empresa

EDAD	NUMERO	PORCENTAJE
18 a 26	13	31%
27 a 35	21	50%
36 a 45	4	9,5%
46 a 55	3	7,1%
> 55	1	2,4%
TOTAL	42	100%

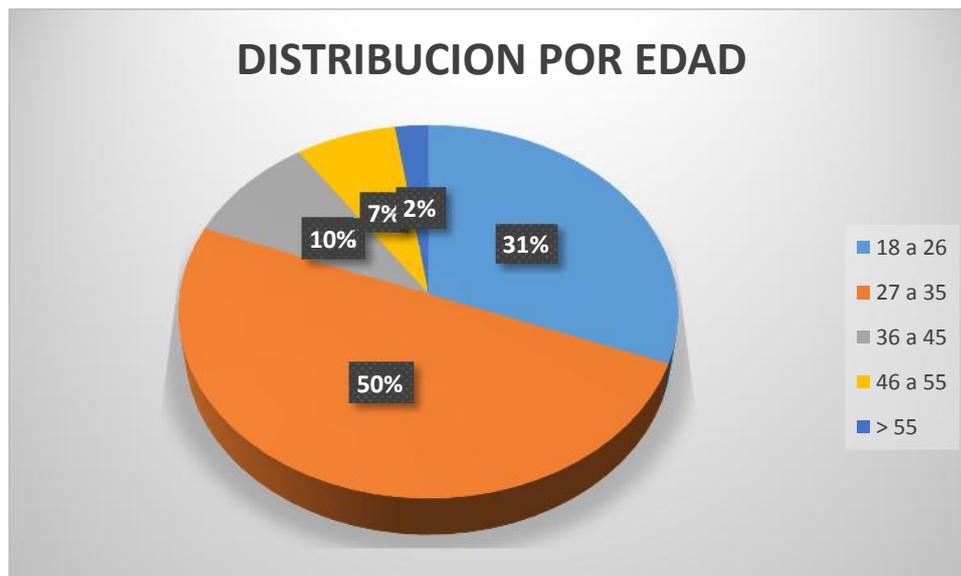


Grafico 2.- Distribución por edad de la empresa

Tabla 3.- Distribución por puesto de trabajo de la empresa

PUESTO DE TRABAJO	NUMERO	PORCENTAJE
OPERARIO DE PRODUCCION	11	26,2%
TAPICERO,FOSFATEADOR,SELLADOR	15	36%
AYUDANTE DE MECANICA	1	2,2%
FORRADOR AUTOMOTRIZ	3	7,2%
ADMINISTRADOR GERENCIAL	1	2,2%
GERENTE COORDINADOR DE PRODUCCION	1	2,2%
PINTOR AUTOMOTRIZ	2	5%
SUBGERENTE AFINES	1	2,2%
SOLDADOR AUTOMOTRIZ	2	5%
MECANICO EN CERRADURAS Y VIDRIO	1	2,2%
OPERADOR DE BODEGA	1	2,2%
COORDINADOR DE PRODUCCION	2	5%
CHOFER	1	2,2%
TOTAL	42	100%

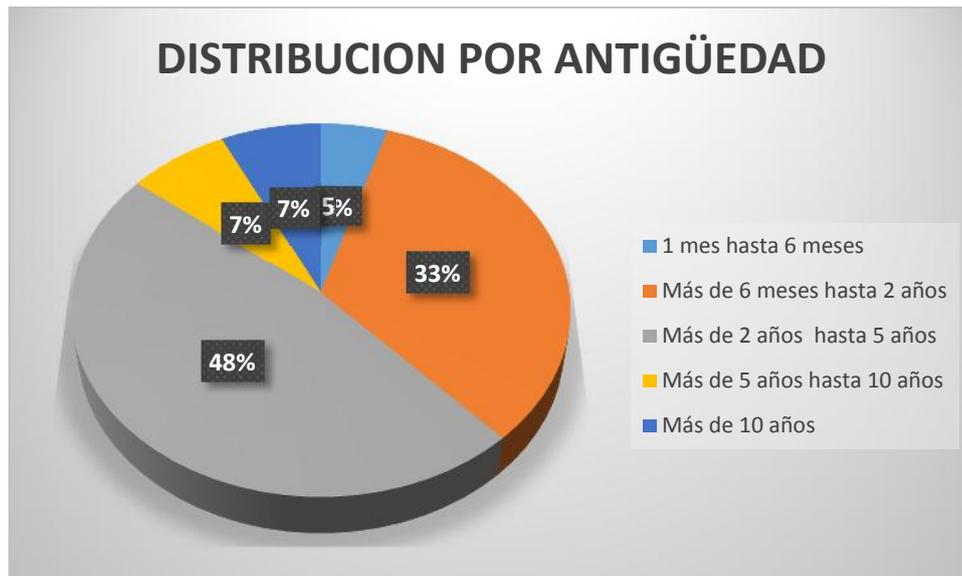


Grafico 4.- Distribución por antigüedad laboral en la empresa

Carrocerías “R. Guzmán” consiente de la seguridad de sus trabajadores ha comenzado a preocuparse por la salud de sus colaboradores, situación que no se la venía dando por desconocimiento de sus empleadores. Actualmente debido a los controles que se ha dado por parte del Ministerio de Trabajo, la empresa cuenta con su reglamento interno de Seguridad y Salud en el trabajo, el mismo que está vigente, la empresa no cuenta con un departamento médico ya que de acuerdo con el Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas (acuerdo 1404) en su capítulo II artículo 4 nos dice que:

“Las empresas con cien o más trabajadores organizarán obligatoriamente los Servicios Médicos con la planta física adecuada, el personal médico o paramédico que se determina en el presente Reglamento.”

La empresa cuenta con su respectivo comité de seguridad cumpliendo con la normativa legal de acuerdo con el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto Ejecutivo 2393) en el artículo 14 nos dice que:

“En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será principalizado en caso de falta o impedimento de éste. Concluido el período para el que fueron elegidos deberá designarse al Presidente y Secretario.”

Muestreo

La toma de datos se la realizará a todo el universo en estudio, es decir; a todos los trabajadores de la empresa a los cuales se les aplicará una encuesta basada en el método Ista 21, mediante el cual determinaremos cuál es el principal factor o factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.

Metodología

La metodología que se utilizará para las encuestas es la de CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, el cual se lo puede obtener de forma gratuita pero se debe cumplir las condiciones que impone el método.

Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21:

Este método se aplica para empresas con 25 o más trabajadores y se utilizará la versión media del método CoPsoQ-istas21, garantizando las siguientes condiciones:

1. Finalidad preventiva

El método CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación que está orientado a la prevención porque identifica y localiza los riesgos psicosociales en el origen y así elimina o disminuye los mismos promoviendo la realización de medidas preventivas para así obtener una organización de trabajo más saludable.

2. Participación

En este método es importante la participación de la dirección como de los trabajadores, puesto que debe existir un acuerdo entre estas partes para la utilización del método realizando un grupo de trabajo que será el encargado de liderar, concretar y acordar las diferentes fases del proceso con el debido asesoramiento de un técnico en prevención.

La participación de los trabajadores/as es importante en la utilización del método CoPsoQ-istas21 ya que se basa en un cuestionario individual y de respuesta voluntaria, el mismo que debe ser contestado por todos los trabajadores de la empresa.

3. Anonimato y confidencialidad

Los trabajadores/as deben participar de la encuesta de manera voluntaria por lo que se les debe garantizar que la misma será anónima y confidencial, para esto se depositaran las encuestas en una urna. Los datos e información serán analizados por personas ajenas a la empresa que asumirán y cumplirán estrictamente con la protección de la intimidad e información personal de los trabajadores.

4. No modificación

Algunas preguntas del cuestionario deberán ser revisadas y adaptadas a la realidad de la empresa en la que se va a analizar, manteniendo siempre el anonimato de los trabajadores encuestados. Las modificaciones deberán acordarse entre los representantes de la dirección y los trabajadores, con el asesoramiento del técnico en prevención. No podrá modificarse ni suprimirse ninguna otra pregunta incluida en el cuestionario Ista 21. Tampoco podrán adicionarse preguntas, el cuestionario incluye las preguntas necesarias para identificar y medir los riesgos psicosociales.

5. Acuerdo de implementación del método

Una garantía del cumplimiento de las condiciones para utilización del método CoPsoQ-istas21 hasta aquí analizadas (finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación) en el Comité de Seguridad y Salud (en las empresas de menos de 50 trabajadores mediante acuerdo entre la representación de la empresa y los delegados de prevención) se entablarán y crearán un documento con las cláusulas relativas a cada uno de estos aspectos. Este documento se hará público a todos los trabajadores de la empresa. (1)

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "esfuerzo compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otras contribuciones apreciables como, por ejemplo, las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie), los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares (Chandola) y sociales.
- b) Está pensado para valorar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.
- c) Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser desfavorables para la salud y no para las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) LPRL.
- d) Se centra, principalmente en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y representantes así como directivos/as, con el apoyo de los técnicos de prevención, todos los integrantes de un Grupo de Trabajo (GT) vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y la obtención de datos, a la posterior interpretación de los mismos, hasta la propuesta, implementación y

seguimiento de medidas preventivas. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias vividas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) LPRL.

- e) Estima la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP (Reglamento de los Servicios de Prevención), utiliza un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población trabajadora por cuenta ajena en España.
- f) El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, puesto que, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles.
- g) La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis: centros de trabajo, secciones que lo componen, y puestos de trabajo (Art. 4.1.a (Reglamento de los Servicios de Prevención) RSP), sexo, edad, antigüedad, relación laboral, jornada en contrato, horario, días de la semana laborables trabajados. De este modo se localizan los problemas y se facilita el diseño de las soluciones adecuadas (Art. 4 RSP).
- h) Este método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP).
- i) “Triangula” resultados, es decir, que éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el Grupo de Trabajo, lo que constituye una mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- j) Esta metodología es de utilización pública y gratuita. Se obtiene en castellano a través de la web de ISTAS, en catalán, PSQCAT21, a través de la web de la Generalitat de Catalunya, y en gallego a través de la web de la Universidad de Santiago de Compostela.
- k) Esta metodología confirma el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables para la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, los cuales están previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención. (2)

Marco teórico:

Actualmente el desarrollo de nuevas tecnologías, el nivel de producción creciente, son algunos de los factores que se han venido presentando en diferentes industrias, los cuales han llevado que los trabajadores presenten síntomas de estrés laboral debido a las responsabilidades que se genera dentro de cada empresa. Si a esta situación le añadimos la deficiente organización del trabajo que existe dentro de las empresas hacen que los trabajadores se conviertan en una población con alto riesgo de accidentarse debido a problemas de índole psicosocial.

Riesgos psicosociales y el estrés.

Los riesgos psicosociales provienen de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, los cuales pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, agotamiento y depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que generan riesgos psicosociales son:

-) cargas de trabajo excesivas;
-) exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
-) falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
-) gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
-) comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
-) acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Si analizamos las exigencias del trabajo, no debemos confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva ya que algunos trabajos pueden parecer desafiantes pero se ha capacitado y motivado al personal para desempeñar su trabajo en un ambiente seguro para el trabajador. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Los trabajadores llegan a tener estrés laboral cuando las exigencias de su trabajo son mayores que la capacidad que pueden rendir los mismos. Los trabajadores sometidos a periodos de estrés laboral prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, problemas de salud mental así como también enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para una empresa que posea trabajadores con estrés laboral prolongado puede llevar a la misma a tener empleados con efectos negativos en el trabajo que se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y presentar

mayores índices de accidentes y lesiones laborales. Las bajas laborales por estrés tienden a ser más prolongadas que las bajas por accidentes laborales incluso el estrés pueden contribuir a un anticipado índice de jubilación. Los costos que tienen que afrontar las empresas por estas enfermedades son cuantiosos si se llega a determinar responsabilidad patronal. (3)

Factores Psicosociales

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se recogen en la Tabla nº 5

Tabla 5.- Listado de Factores Organizacionales

POLÍTICA Y FILOSOFÍA DE LA ORGANIZACIÓN	Relación Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
RELACIONES INDUSTRIALES	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
CONDICIONES DE EMPLEO	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
DISEÑO DEL PUESTO	Rotación de puestos Trabajo grupal
CALIDAD EN EL TRABAJO	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

El estrés

El estrés hace referencia a aquellas situaciones que hemos vivido en algún momento y no hemos podido controlar generando situaciones de peligro o amenaza. Sin embargo el estrés es una experiencia habitual en nuestras vidas que se produce por situaciones de carácter familiar, personal, social y laboral.

Estrés bueno y estrés malo

Generalmente consideramos al estrés como algo negativo o perjudicial para nuestra salud. Sin embargo el estrés es inherente a la vida misma y no siempre la respuestas que presentamos para hacerle frente van a tener un efecto negativo.

El estrés es una respuesta natural del organismo que se presenta para adaptarse a cambios que se producen en nuestro entorno. Lo importante es que este estrés no supere la capacidad de adaptación que tiene el organismo frente a estas situaciones y no afecte negativamente a nuestra salud.

El estrés bueno o malo va a depender de su intensidad y duración. Un nivel excesivamente bajo produce aburrimiento lo cual genera que no tengamos estímulos para la realización de nuestras actividades cotidianas. Por otro lado un nivel excesivamente alto de estrés va a afectarnos tanto física y psicológicamente dando lugar a un agotamiento que puede desencadenar incluso en una enfermedad cardiovascular.

Por lo tanto podemos hablar de un estrés bueno (estrés positivo o eustrés) que sirve como un potencializador de la actividad del individuo y un estrés malo (estrés negativo o distrés) que afecta el equilibrio emocional de una persona. Cuando se utiliza el término estrés tratamos siempre al estrés malo.

Estres laboral

En la actualidad existen instituciones cuya finalidad es la protección de la salud de los trabajadores mediante el estudio de los factores psicosociales en el entorno laboral. Así aparecen diversas definiciones relacionadas con el estrés laboral.

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH):

“El estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o

necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión”.

La Comisión Europea, en el año 2000, elaboró la siguiente definición específica sobre el estrés en el trabajo:

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud nos dice que :

“Las personas sufren estrés cuando perciben que hay un desequilibrio entre lo que se les pide y los recursos de que disponen para hacer frente a dichas demandas. El estrés se convierte en un riesgo para la seguridad y la salud cuando es prolongado y puede desembocar incluso en un burnout”.

El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a su vez, al referirse al estrés laboral afirma lo siguiente:

“Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés”.

Podemos decir que determinados estímulos del entorno laboral pueden ser una importante causa de estrés pero que el contenido de la organización del trabajo es el que mayor repercusión tiene sobre la aparición de estrés en los trabajadores.

El estrés puede producir daños a la salud de los trabajadores debido a unas inadecuadas condiciones de trabajo, por lo tanto; es de aplicación la legislativa relativa a la prevención de riesgos laborales que debe ser asumida por los empresarios para adoptar medidas necesarias para corregirlas.(4)

CAPITULO 2

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la encuesta que se realizó a los trabajadores de Carrocerías "R. Guzmán"

TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en Carrocerías "R. Guzmán" ha sido del 100,0% (contestaron 42 trabajadores/as de los 42 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo y departamento o sección.

Tabla 6: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a 0,0% [N=1] (*)
	Forrador Automotriz 0,0% [N=3] (*)
	Pintor Automotriz 0,0% [N=2] (*)
	Coordinador de producción automotriz 0,0% [N=2] (*)
	Tapicero, fosfateador, sellador, lijador, obrero 0,0% [N=15] (*)
	Operario de producción de ensambladora automotriz 0,0% [N=11] (*)
	Ayudante de mecánica de motores 0,0% [N=1] (*)
	Soldador Automotriz 0,0% [N=2] (*)
	Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad 0,0% [N=2] (*)
	Chofer 0,0% [N=1] (*)
	Mecánico en cerraduras y vidrios 0,0% [N=1] (*)
	Operador de bodega 0,0% [N=1] (*)
Departamento o sección	Producción 0,0% [N=38] (*)
	Administrativo 0,0% [N=4] (*)
(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"	

CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Carrocerías "R. Guzmán"

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla.

Tabla 7: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	26	61,9%
Entre 31 y 45 años	12	28,6%
Más de 45 años	4	9,5%
No contesta	0	
Total	42	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES.**

Tabla 8: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	1	2,4%
Forrador Automotriz	3	7,1%
Pintor Automotriz	2	4,8%
Coordinador de producción automotriz	2	4,8%
Tapicero, fosfateador, sellador, lijador, obrero	15	35,7%
Operario de producción de ensambladora automotriz	11	26,2%
Ayudante de mecánica de motores	1	2,4%
Soldador Automotriz	2	4,8%
Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad	2	4,8%
Chofer	1	2,4%
Mecánico en cerraduras y vidrios	1	2,4%
Operador de bodega	1	2,4%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 9: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Producción	38	90,5%
Administrativo	4	9,5%
No contesta	0	
Total	42	

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA**.

Tabla 10: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	19	45,2%
Sí, generalmente de nivel superior	3	7,1%
Sí, generalmente de nivel inferior	5	11,9%
Sí, generalmente del mismo nivel	5	11,9%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	10	23,8%
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 11: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	21	50,0%
Algunas veces	11	26,2%
Sólo alguna vez + Nunca	10	23,8%
No contesta	0	
Total	42	

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 12: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Carrocerías "R. Guzmán"?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	42	100,0%
Soy fijo discontinuo	0	0,0%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0%
Soy funcionario	0	0,0%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 13: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Carrocerías "R. Guzmán"?	N	%
Menos de 30 días	0	0,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	1	2,4%
Más de 6 meses y hasta 2 años	4	9,5%
Más de 2 años y hasta 5 años	14	33,3%
Más de 5 años y hasta 10 años	8	19,0%
Más de 10 años	15	35,7%
No contesta	0	
Total	42	

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 14: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Carrocerías "R. Guzmán"?	N	%
30 horas o menos	3	7,1%
De 31 a 35 horas	1	2,4%
De 36 a 40 horas	33	78,6%
De 41 a 45 horas	5	11,9%
Más de 45 horas	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 15: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	42	100,0%
Turno fijo de mañana	0	0,0%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios con el de noche	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tablas 16, 17 y 18. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 16: Margen de adaptación

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	42	100,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 17: Asunto personal o familiar

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	13	31,0%
Algunas veces	11	26,2%
Sólo alguna vez + Nunca	18	42,9%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 18: Descansos

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	3	7,1%
Algunas veces	4	9,5%
Sólo alguna vez + Nunca	35	83,3%
No contesta	0	
Total	42	

Tablas 19 y 20. Días laborables

Tabla 19: Cuantos sábados al mes trabajan

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	39	92,9%
Alguno excepcionalmente	2	4,8%
Un sábado al mes	1	2,4%
Dos sábados	0	0,0%
Tres o más sábados al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 20: Cuantos Domingos al mes trabajan

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	41	97,6%
Alguno excepcionalmente	1	2,4%
Un domingo al mes	0	0,0%
Dos domingos	0	0,0%
Tres o más domingos al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tablas 21 y 22. Exigencias de disponibilidad**Tabla 21: Entrada/salida**

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	1	2,4%
Algunas veces	3	7,1%
Sólo alguna vez + Nunca	38	90,5%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 22: Jornada laboral

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	17	40,5%
Algún día excepcionalmente	24	57,1%
De 1 a 5 días al mes	1	2,4%
De 6 a 10 días al mes	0	0,0%
11 o más días al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 23: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	7	16,7%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	9	21,4%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	17	40,5%
Sólo hago tareas muy puntuales	5	11,9%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4	9,5%
No contesta	0	
Total	42	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 24: Falta de personal

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	4	9,5%
Algunas veces	20	47,6%
Sólo alguna vez + Nunca	18	42,9%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 25: Planificación

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	18	42,9%
Algunas veces	11	26,2%
Sólo alguna vez + Nunca	13	31,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 26: Tecnología

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	24	57,1%
Algunas veces	14	33,3%
Sólo alguna vez + Nunca	4	9,5%
No contesta	0	
Total	42	

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 27: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	4	9,5%
Entre 301 y 450 euros	29	69,0%
Entre 451 y 600 euros	7	16,7%
Entre 601 y 750 euros	1	2,4%
Entre 751 y 900 euros	0	0,0%
Entre 901 y 1.200 euros	1	2,4%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 28: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	33	78,6%
Una parte fija y otra variable	7	16,7%
Todo variable (a destajo, a comisión)	2	4,8%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 29: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	22	52,4%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	10	23,8%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	4	9,5%
No lo sé	6	14,3%
No contesta	0	
Total	42	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 30: Promoción

¿Desde que entraste en Carrocerías "R. Guzmán" ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	17	40,5%
Sí, una vez	16	38,1%
Sí, dos veces	5	11,9%
Sí, tres o más veces	4	9,5%
No contesta	0	
Total	42	

Tabla 31: Exposiciones en Carrocerías "R. Guzmán" ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	97,6	0	2,4
	Exigencias cuantitativas	64,3	21,4	14,3
	Conflicto de rol	61,9	26,2	11,9
	Apoyo social de compañeros	54,8	35,7	9,5
	Previsibilidad	52,4	23,8	23,8
	Apoyo social de superiores	50	31	19
	Doble presencia	47,6	35,7	16,7
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	47,6	21,4	31
	Calidad de liderazgo	45,2	26,2	28,6
	Exigencias emocionales	35,7	35,7	28,6
	Inseguridad sobre el empleo	35,7	33,3	31
	Exigencias de esconder emociones	33,3	28,6	38,1
	Influencia	26,2	35,7	38,1
	Claridad de rol	26,2	50	23,8
	Sentimiento de grupo	23,8	21,4	54,8
	Justicia	21,4	23,8	54,8
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Confianza vertical	14,3	14,3
Sentido del trabajo		9,5	7,1	83,3
Posibilidades de desarrollo		7,1	26,2	66,7
Reconocimiento		7,1	7,1	85,7

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

RITMO DE TRABAJO

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

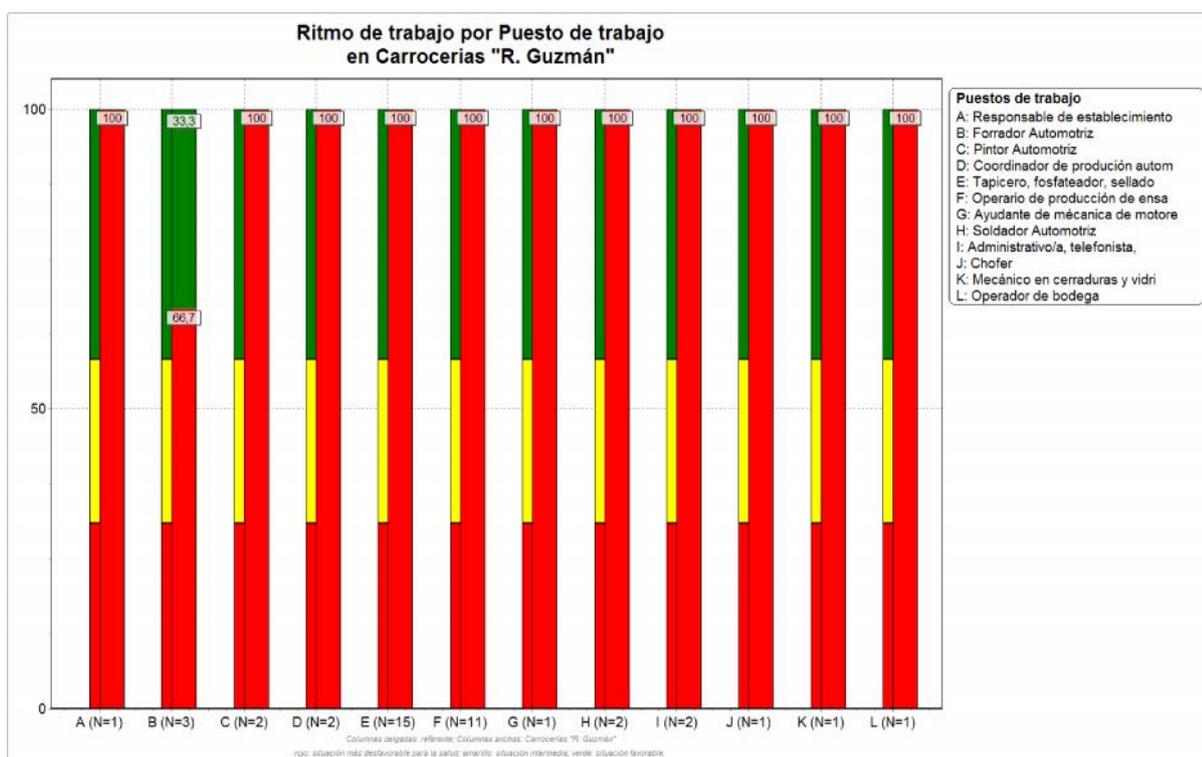
Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 97,6% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 2,4% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	57,1 [N=24]	38,1 [N=16]	4,8 [N=2]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En Ninguna Medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	85,7 [N=36]	9,5 [N=4]	4,8 [N=2]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	57,1 [N=24]	35,7 [N=15]	7,1 [N=3]	[N=0]

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



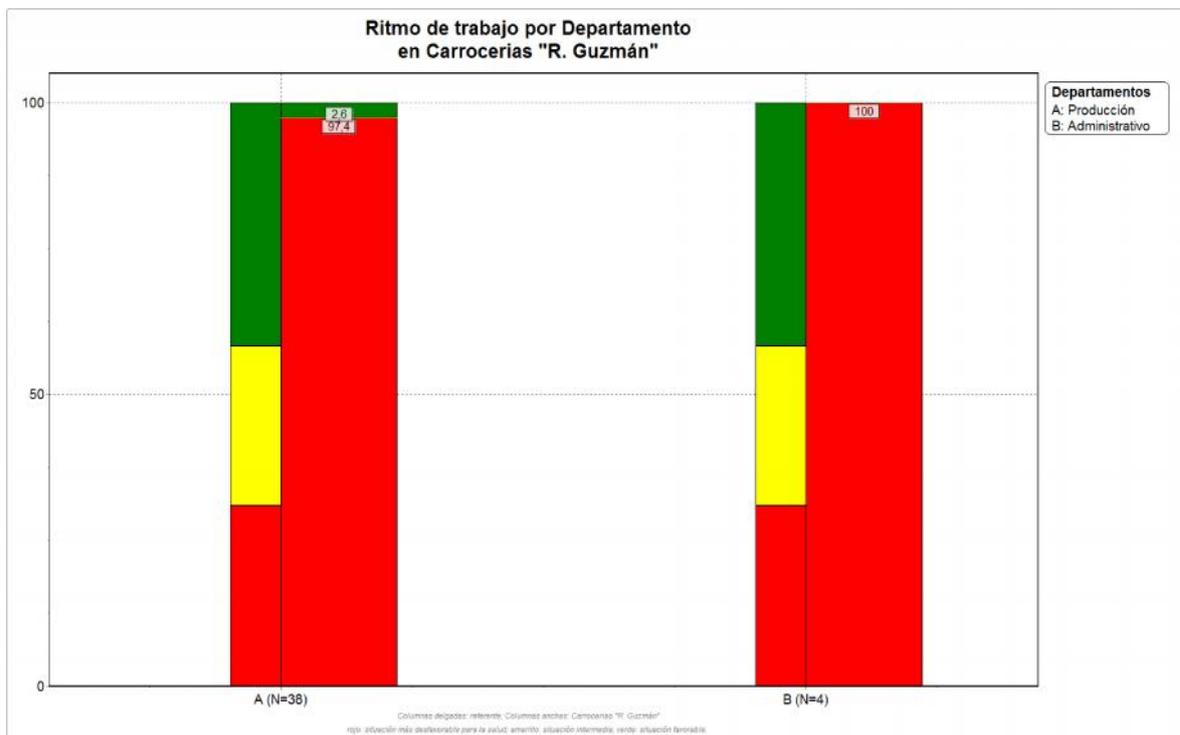


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por departamento

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 64,3% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 14,3% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	33,3 [N=14]	35,7 [N=15]	31,0 [N=13]	[N=0]
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	7,1 [N=3]	42,9 [N=18]	50,0 [N=21]	[N=0]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	9,5 [N=4]	52,4 [N=22]	38,1 [N=16]	[N=0]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	52,4 [N=22]	33,3 [N=14]	14,3 [N=6]	[N=0]

Gráfico 7. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

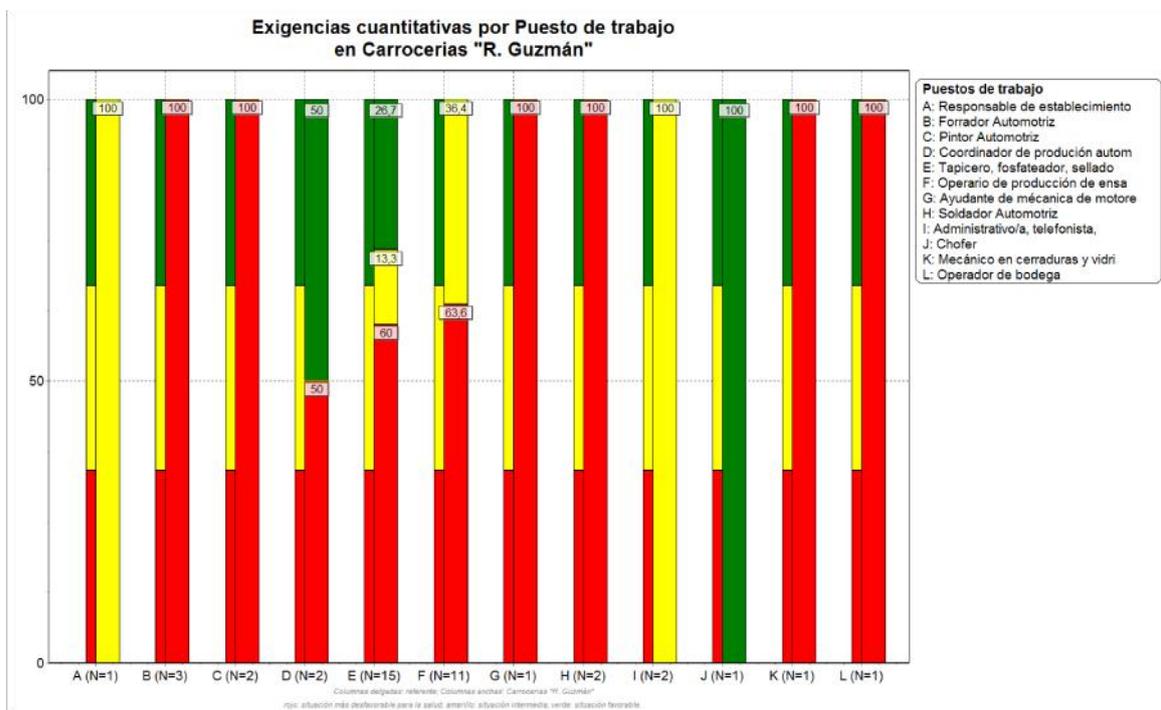
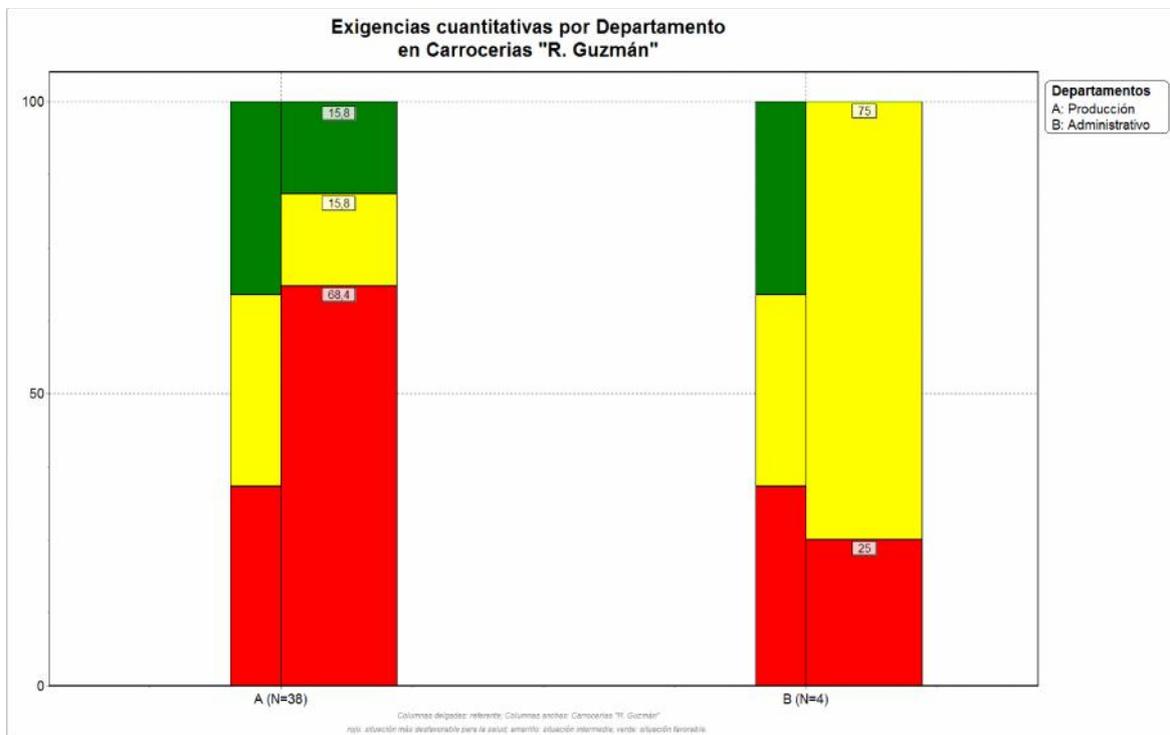


Gráfico 8. Prevalencia de exposición por departamento



CONFLICTO DE ROL

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que "elegir" entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición. Un 61,9% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,2% a la intermedia y un 11,9% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	40,5 [N=17]	40,5 [N=17]	19,0 [N=8]	[N=0]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	31,0 [N=13]	23,8 [N=10]	45,2 [N=19]	[N=0]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	31,0 [N=13]	35,7 [N=15]	33,3 [N=14]	[N=0]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	14,3 [N=6]	26,2 [N=11]	59,5 [N=25]	[N=0]

Gráfico 9. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

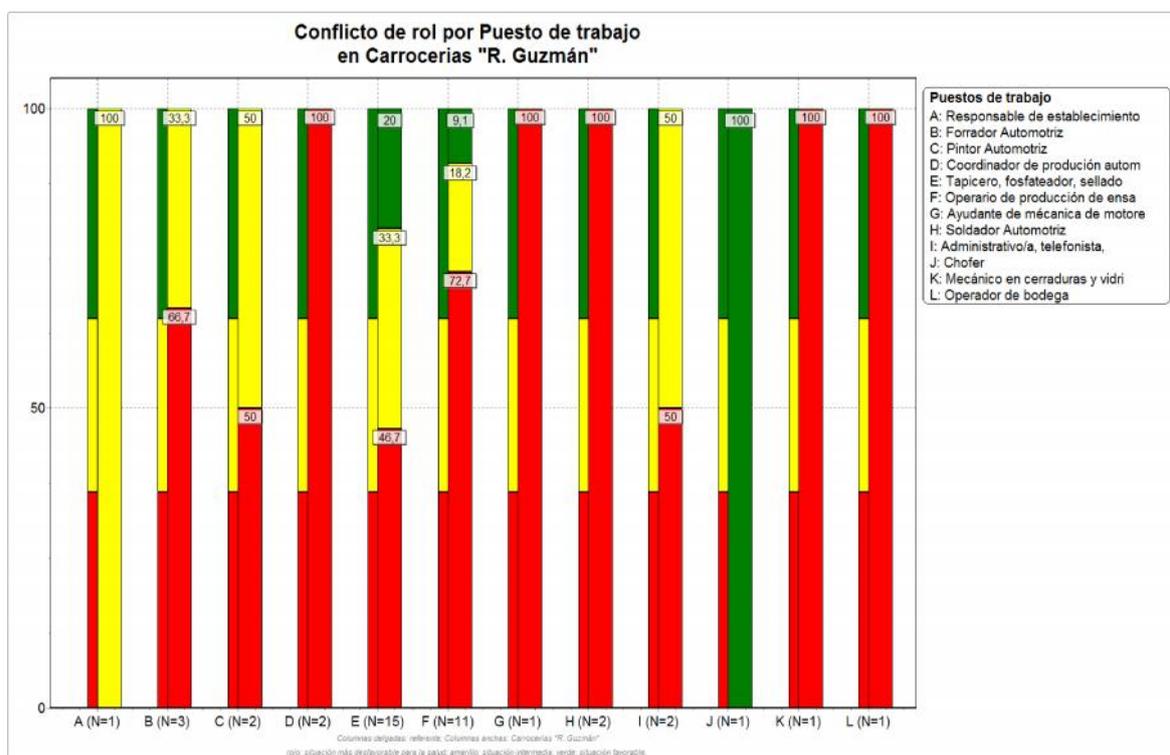
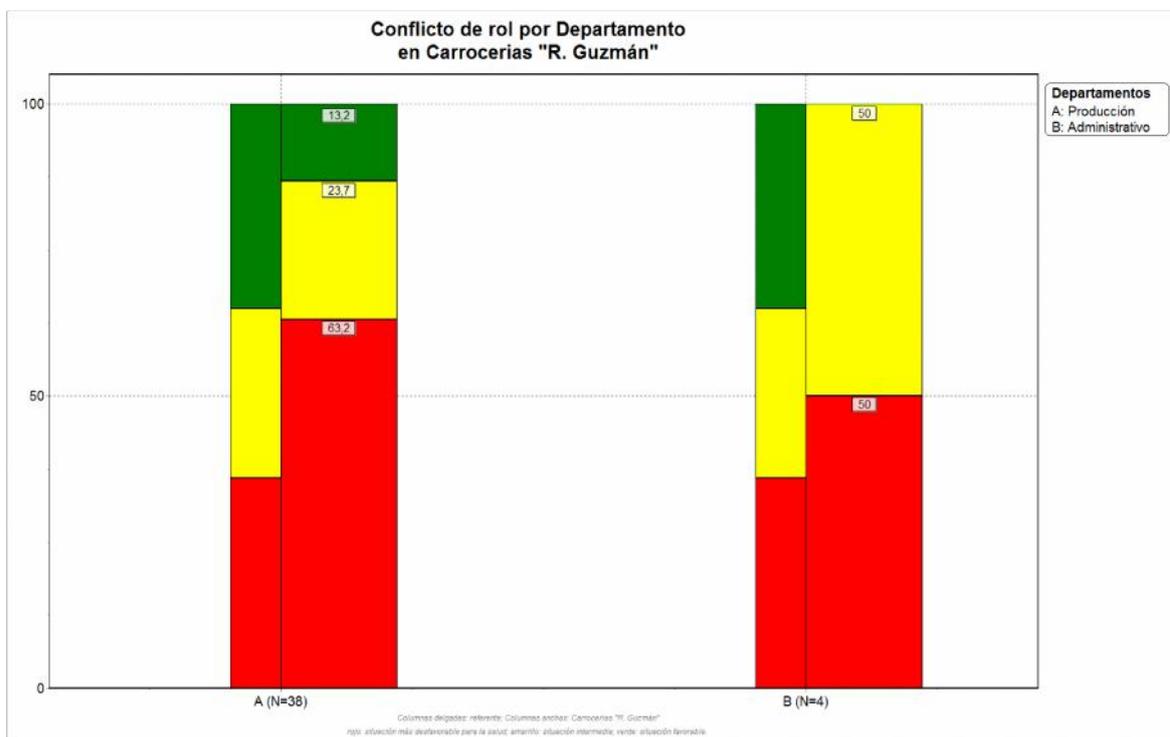


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por departamento



APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 52,4% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 38,1% a la intermedia y un 9,5% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	40,5 [N=17]	42,9 [N=18]	16,7 [N=7]	[N=0]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	19,0 [N=8]	45,2 [N=19]	35,7 [N=15]	[N=0]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	40,5 [N=17]	28,6 [N=12]	31,0 [N=13]	[N=0]

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

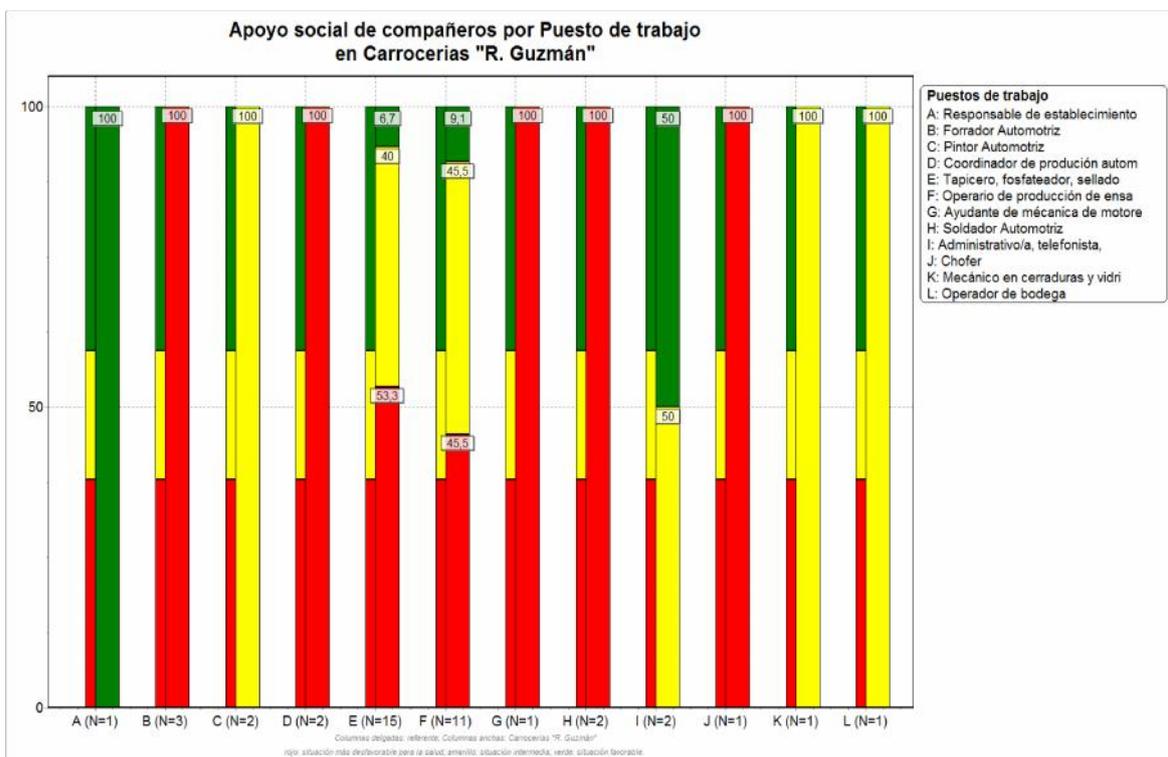
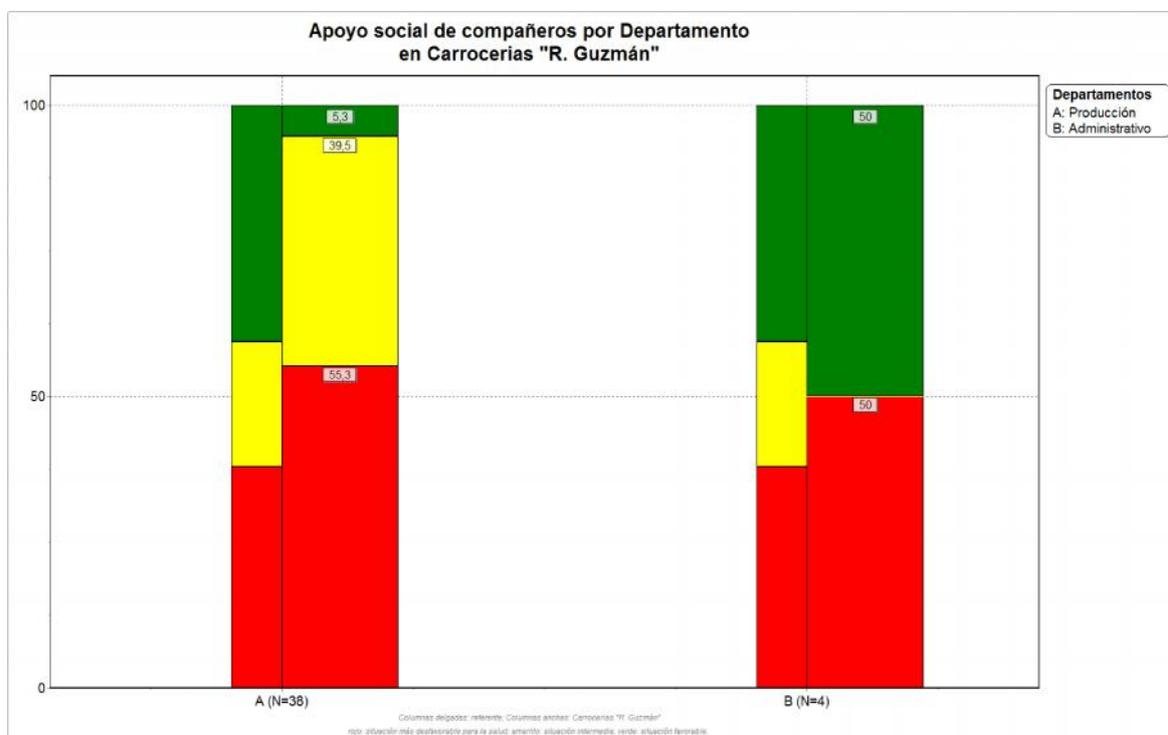


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por departamento



PREVISIBILIDAD

Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 52,4% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,8% a la intermedia y un 23,8% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	33,3 [N=14]	21,4 [N=9]	45,2 [N=19]	[N=0]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	61,9 [N=26]	14,3 [N=6]	23,8 [N=10]	[N=0]

Gráfico 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

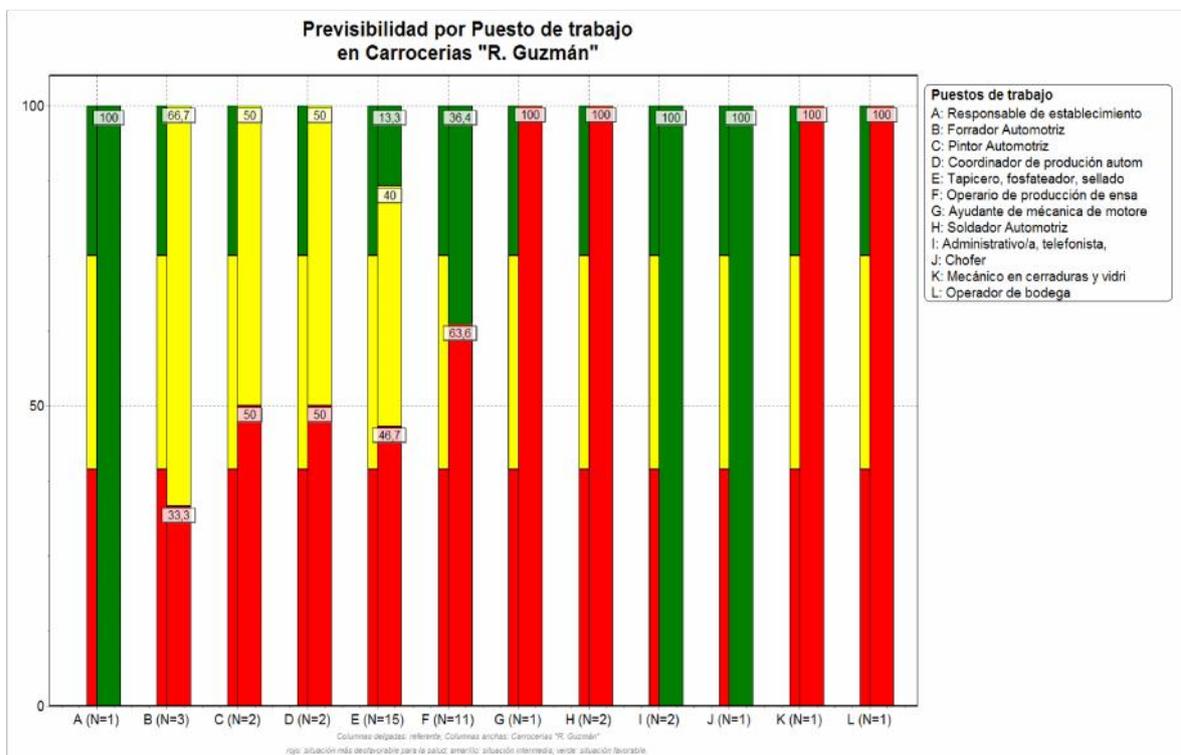
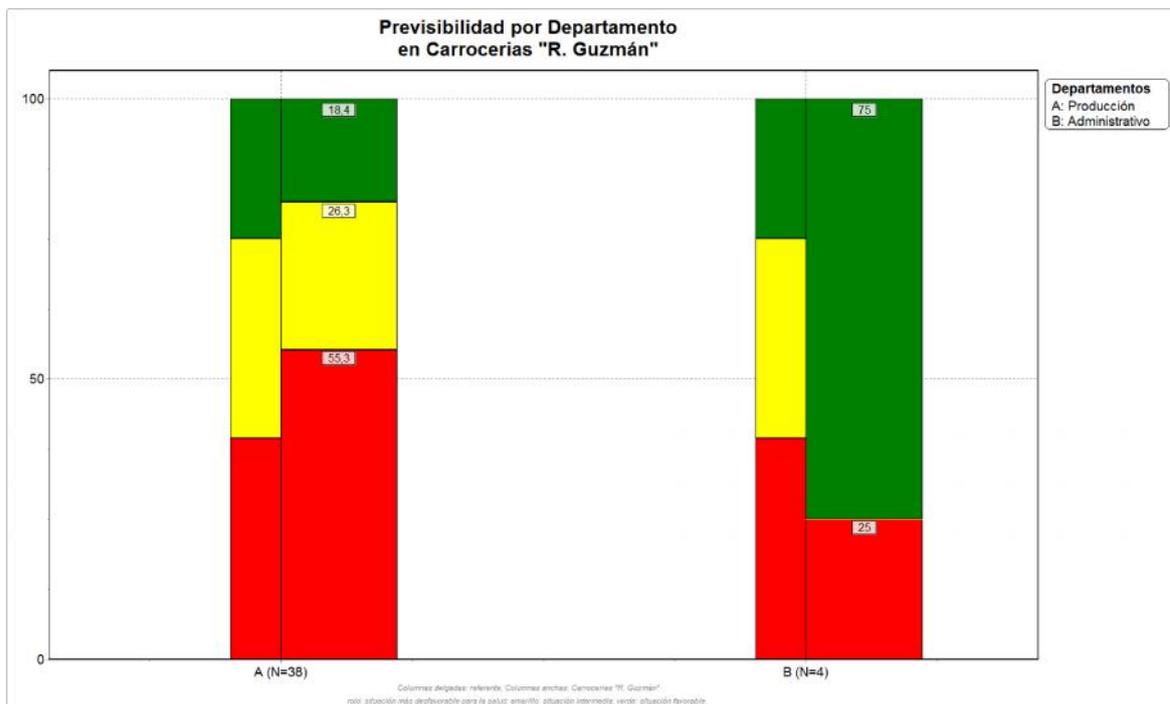


Gráfico 14. Prevalencia de exposición por departamento



DOBLE PRESENCIA

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Prevalencia de la exposición. Un 47,6% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 35,7% a la intermedia y un 16,7% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	21,4 [N=9]	23,8 [N=10]	54,8 [N=23]	[N=0]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	16,7 [N=7]	35,7 [N=15]	47,6 [N=20]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	38,1 [N=16]	33,3 [N=14]	28,6 [N=12]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	28,6 [N=12]	23,8 [N=10]	47,6 [N=20]	[N=0]

Gráfico 15. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

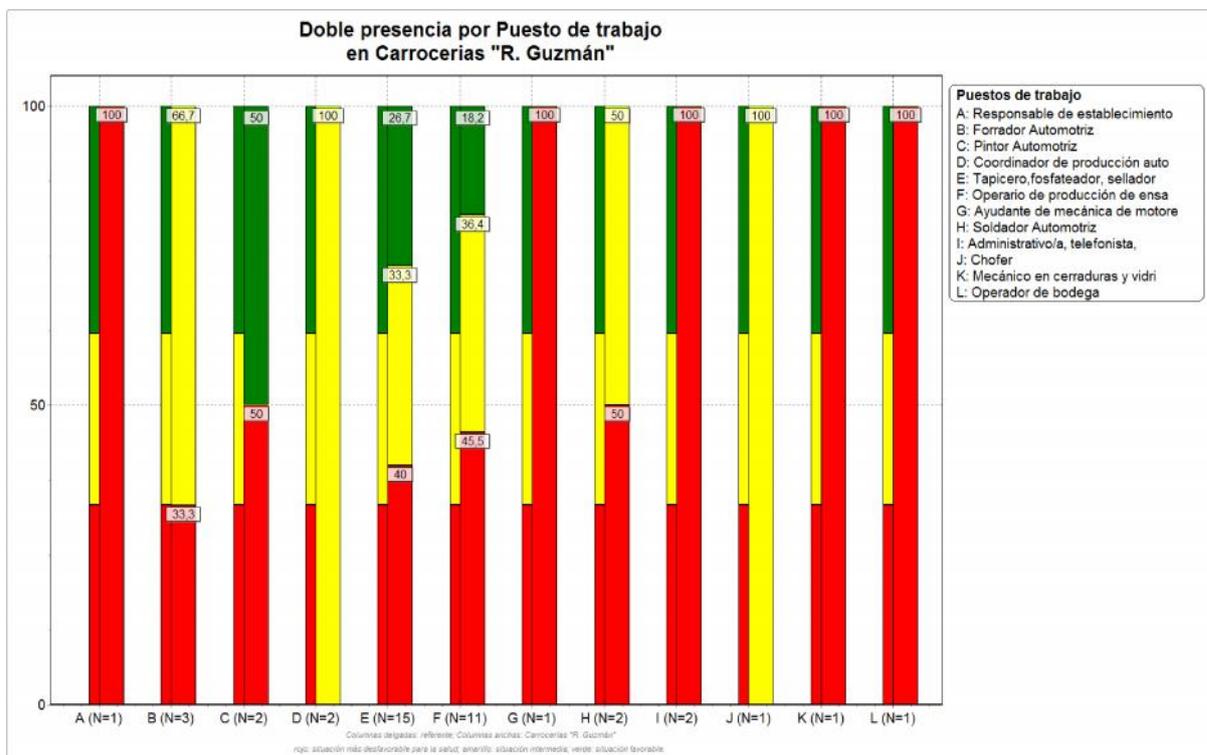
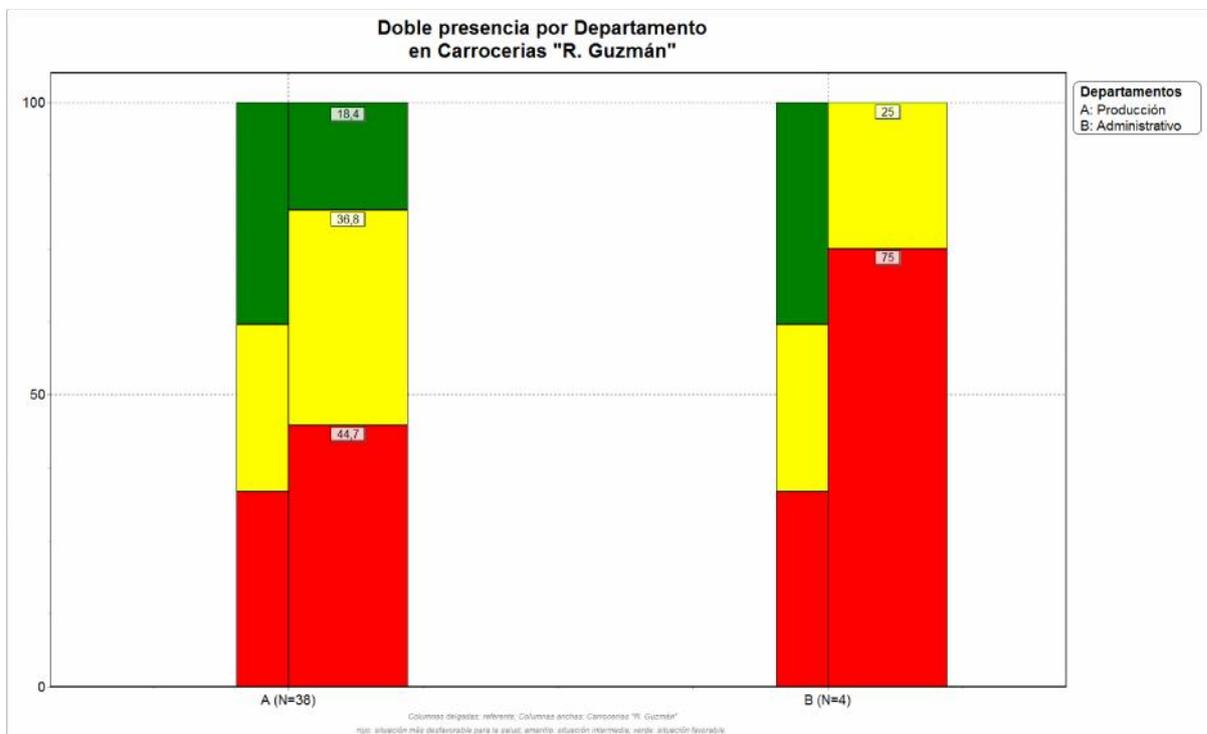


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por departamento



APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

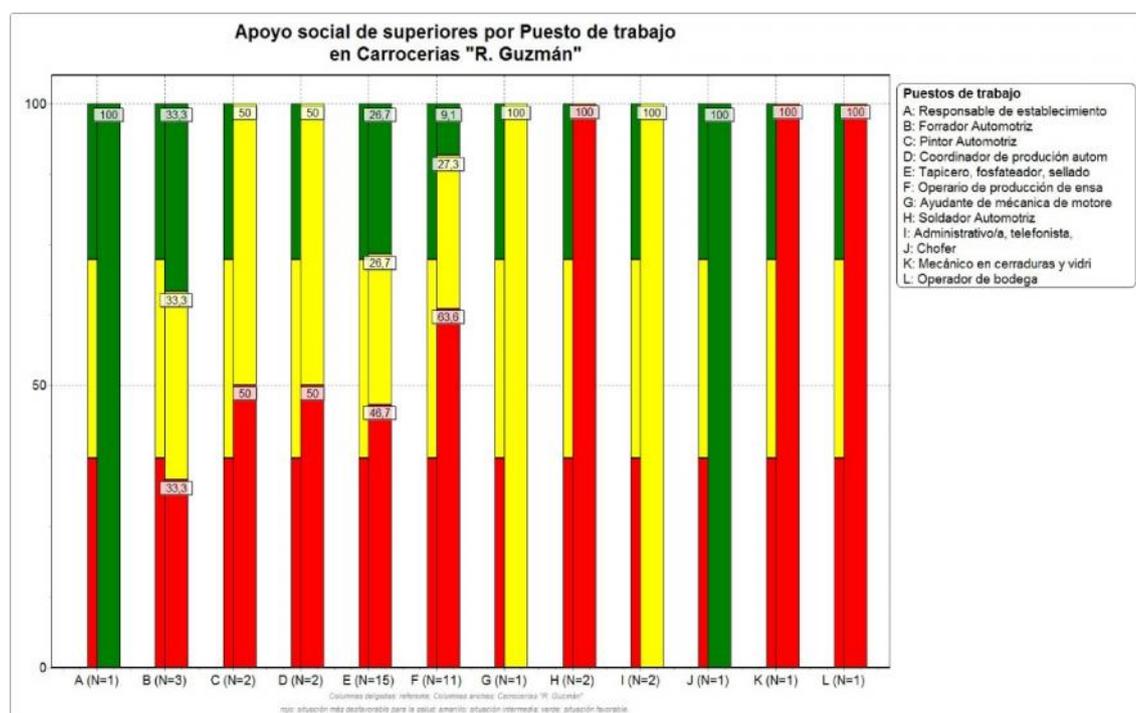
Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 50% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 31% a la intermedia y un 19% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	26,2 [N=11]	42,9 [N=18]	31,0 [N=13]	[N=0]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	40,5 [N=17]	28,6 [N=12]	31,0 [N=13]	[N=0]
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	50,0 [N=21]	28,6 [N=12]	21,4 [N=9]	[N=0]

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 47,6% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 31% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	26,2 [N=11]	16,7 [N=7]	57,1 [N=24]	[N=0]
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	26,2 [N=11]	14,3 [N=6]	59,5 [N=25]	[N=0]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	31,0 [N=13]	21,4 [N=9]	47,6 [N=20]	[N=0]
¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	42,9 [N=18]	14,3 [N=6]	42,9 [N=18]	[N=0]

Gráfico 18. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

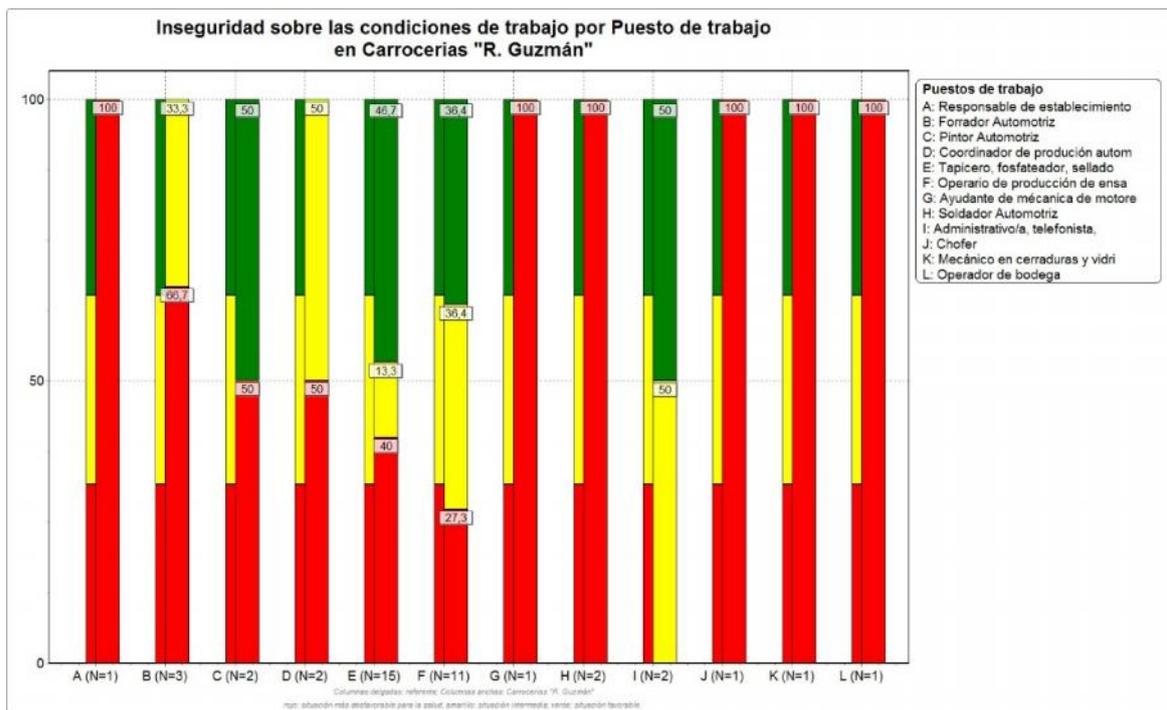
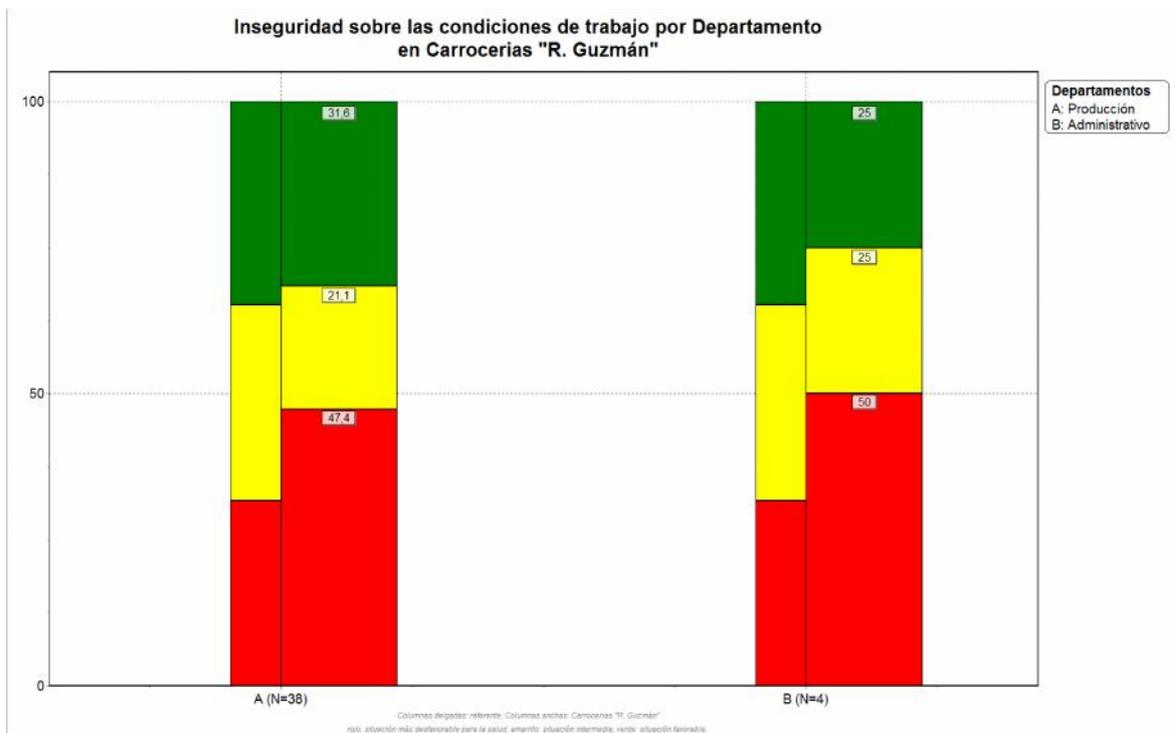


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por departamento



CALIDAD DE LIDERAZGO

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

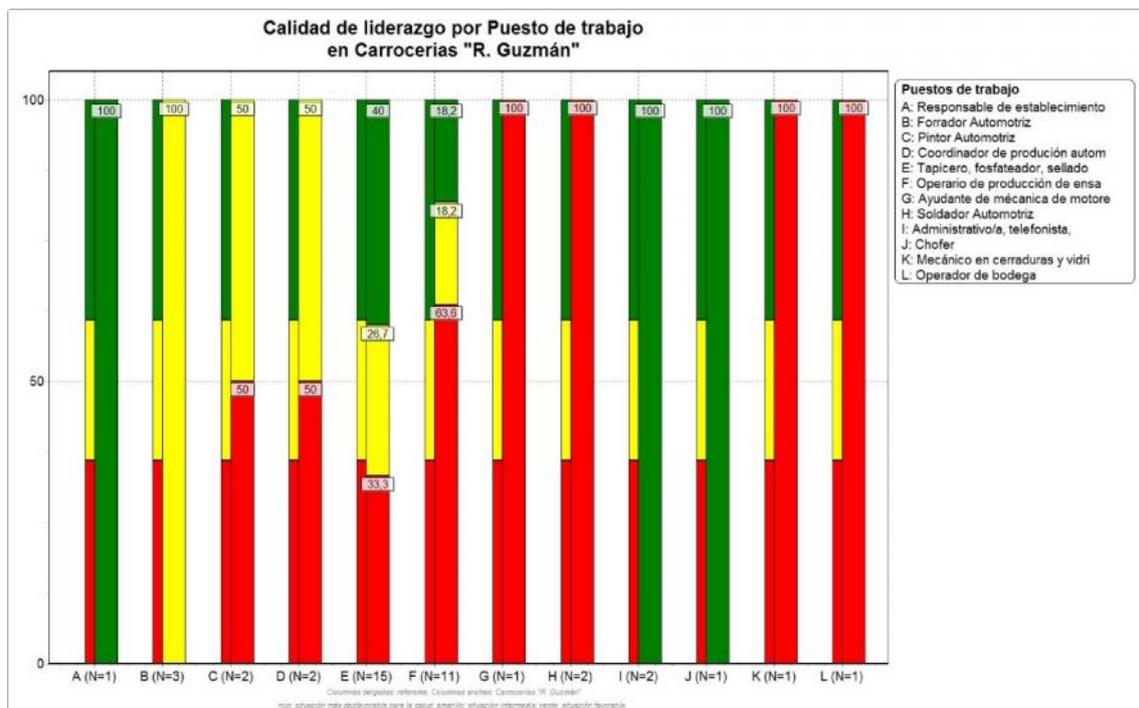
Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 45,2% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,2% a la intermedia y un 28,6% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	40,5 [N=17]	21,4 [N=9]	38,1 [N=16]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	54,8 [N=23]	19,0 [N=8]	26,2 [N=11]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	54,8 [N=23]	19,0 [N=8]	26,2 [N=11]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	47,6 [N=20]	16,7 [N=7]	35,7 [N=15]	[N=0]

Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento

EXIGENCIAS EMOCIONALES

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos "eliminar" pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 35,7% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 35,7% a la intermedia y un 28,6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	23,8 [N=10]	40,5 [N=17]	35,7 [N=15]	[N=0]
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	9,5 [N=4]	16,7 [N=7]	73,8 [N=31]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	11,9 [N=5]	19,0 [N=8]	69,0 [N=29]	[N=0]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	28,6 [N=12]	28,6 [N=12]	42,9 [N=18]	[N=0]

Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

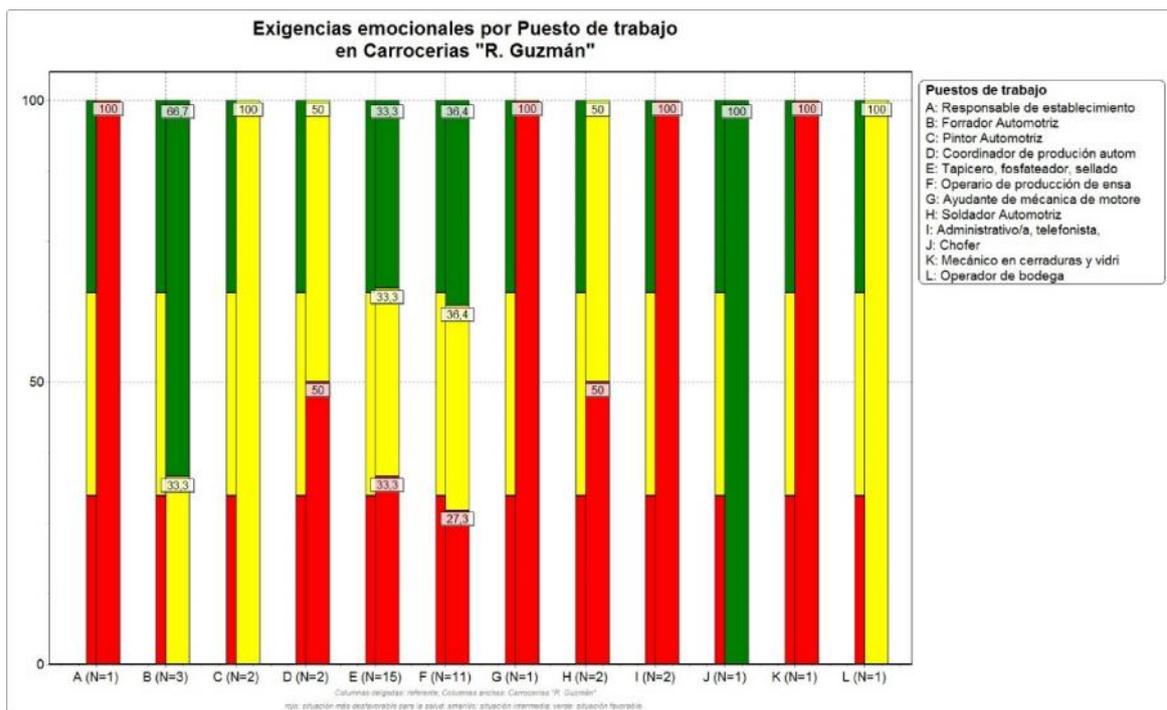
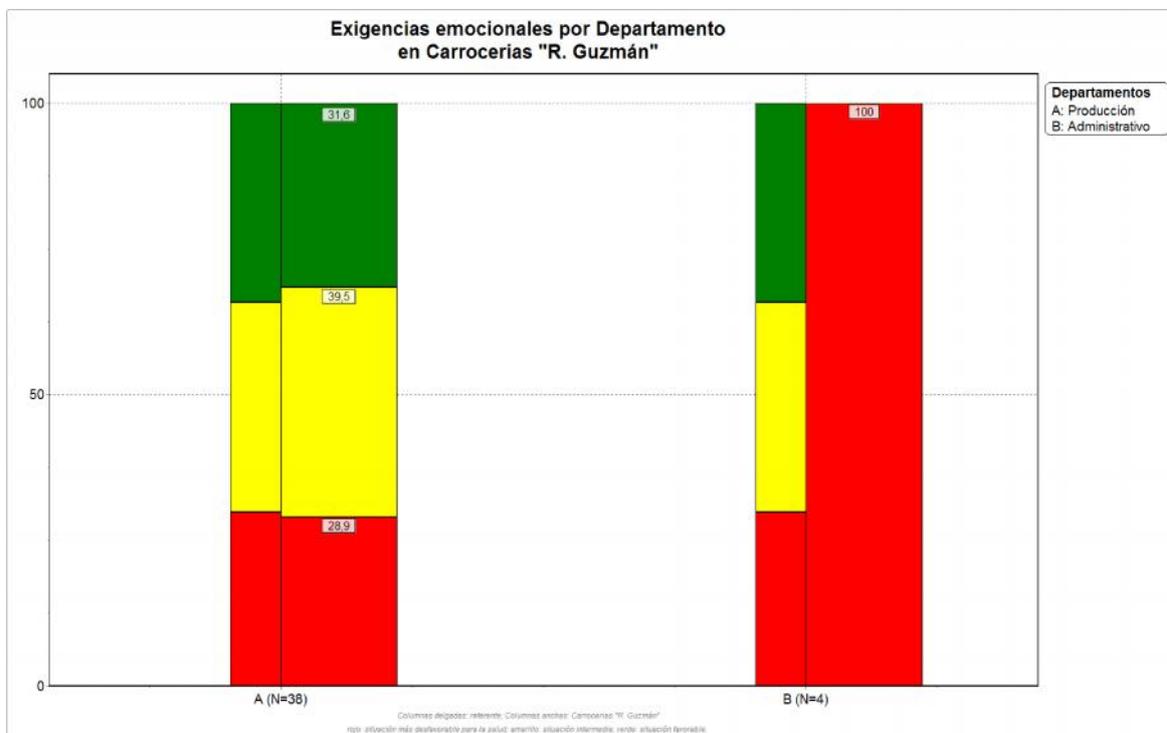


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento



INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 35,7% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 33,3% a la intermedia y un 31% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	38,1 [N=16]	14,3 [N=6]	47,6 [N=20]	[N=0]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	59,5 [N=25]	9,5 [N=4]	31,0 [N=13]	[N=0]

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

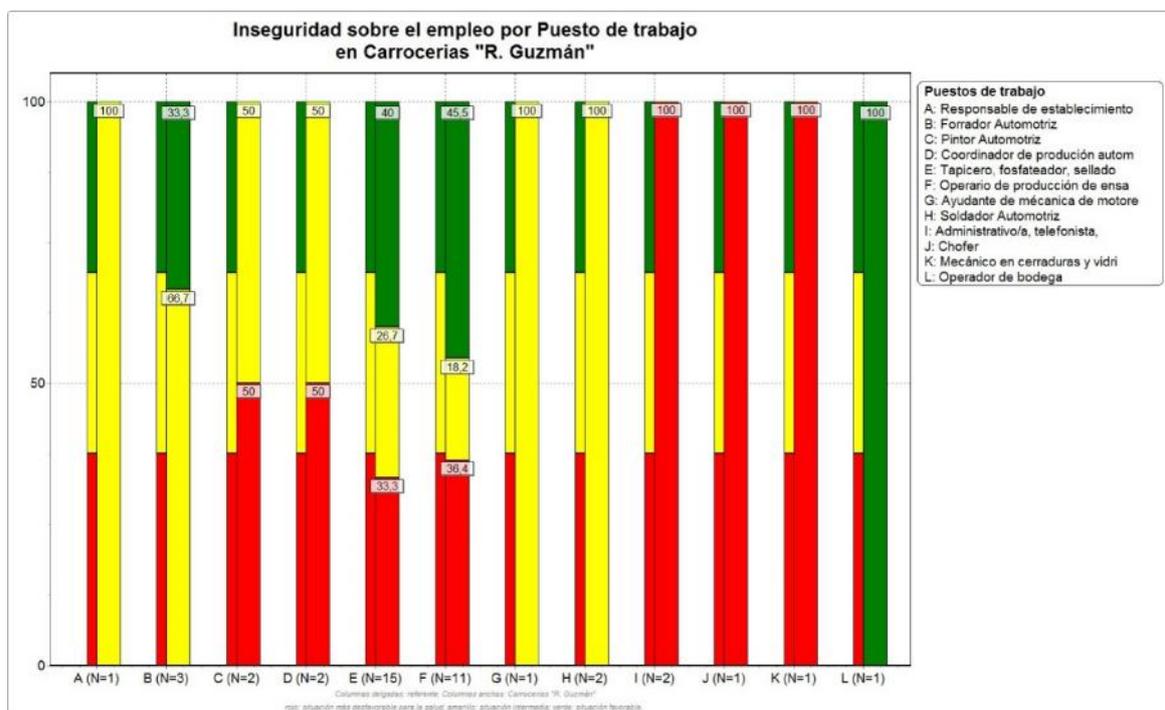
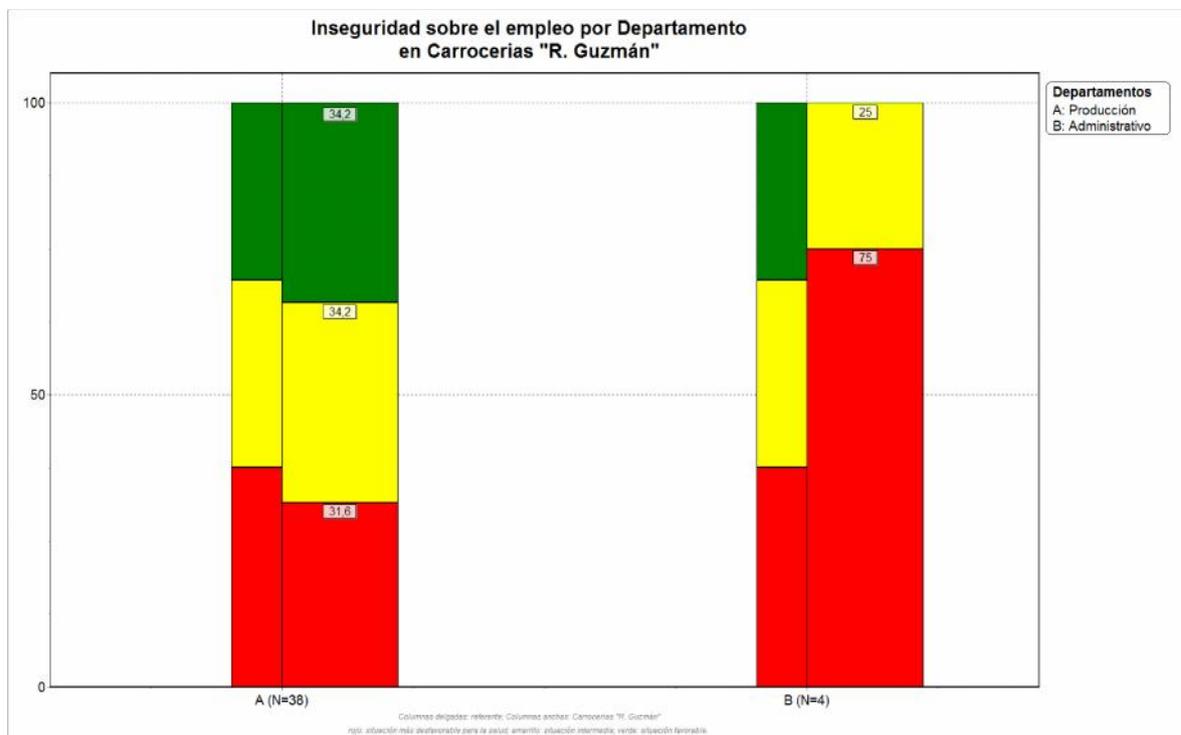


Gráfico 24. Prevalencia de exposición por departamento



EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Prevalencia de la exposición. Un 33,3% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 28,6% a la intermedia y un 38,1% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	61,9 [N=26]	2,4 [N=1]	35,7 [N=15]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	54,8 [N=23]	14,3 [N=6]	31,0 [N=13]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	33,3 [N=14]	26,2 [N=11]	40,5 [N=17]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	28,6 [N=12]	19,0 [N=8]	52,4 [N=22]	[N=0]

Gráfico 25. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

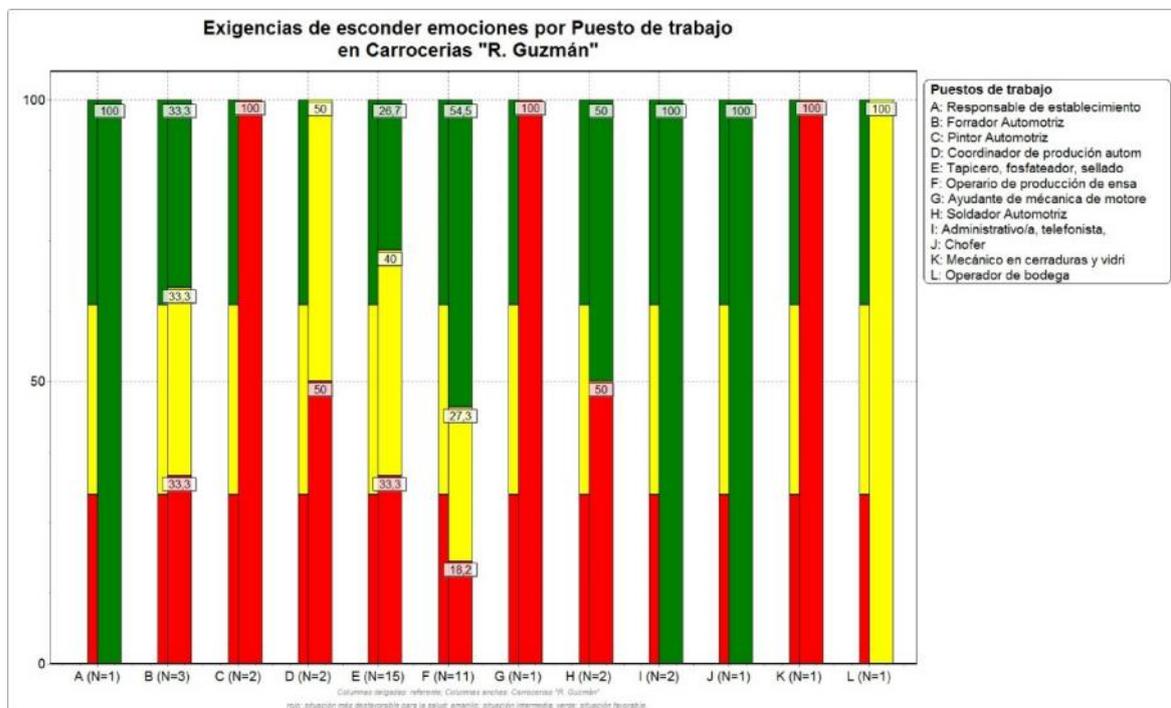
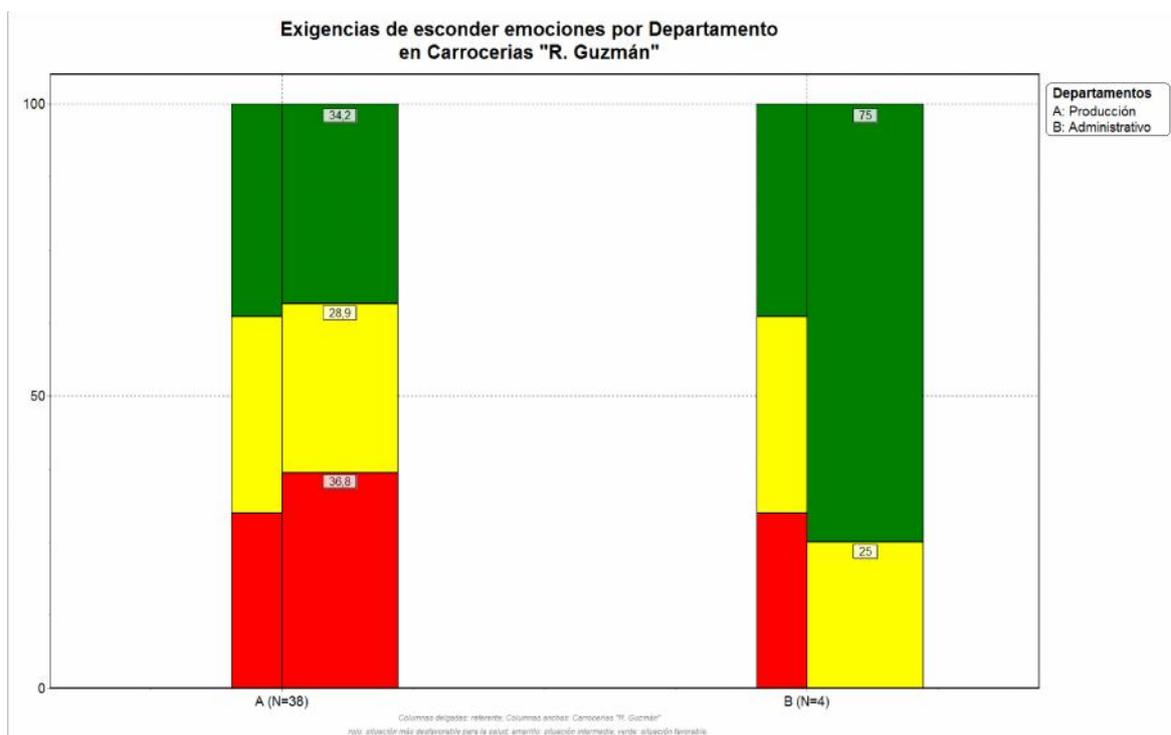


Gráfico 26. Prevalencia de exposición por departamento



INFLUENCIA

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 26,2% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 35,7% a la intermedia y un 38,1% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	50,0 [N=21]	23,8 [N=10]	26,2 [N=11]	[N=0]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	35,7 [N=15]	28,6 [N=12]	35,7 [N=15]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	38,1 [N=16]	31,0 [N=13]	31,0 [N=13]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	50,0 [N=21]	23,8 [N=10]	26,2 [N=11]	[N=0]

Gráfico 27. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

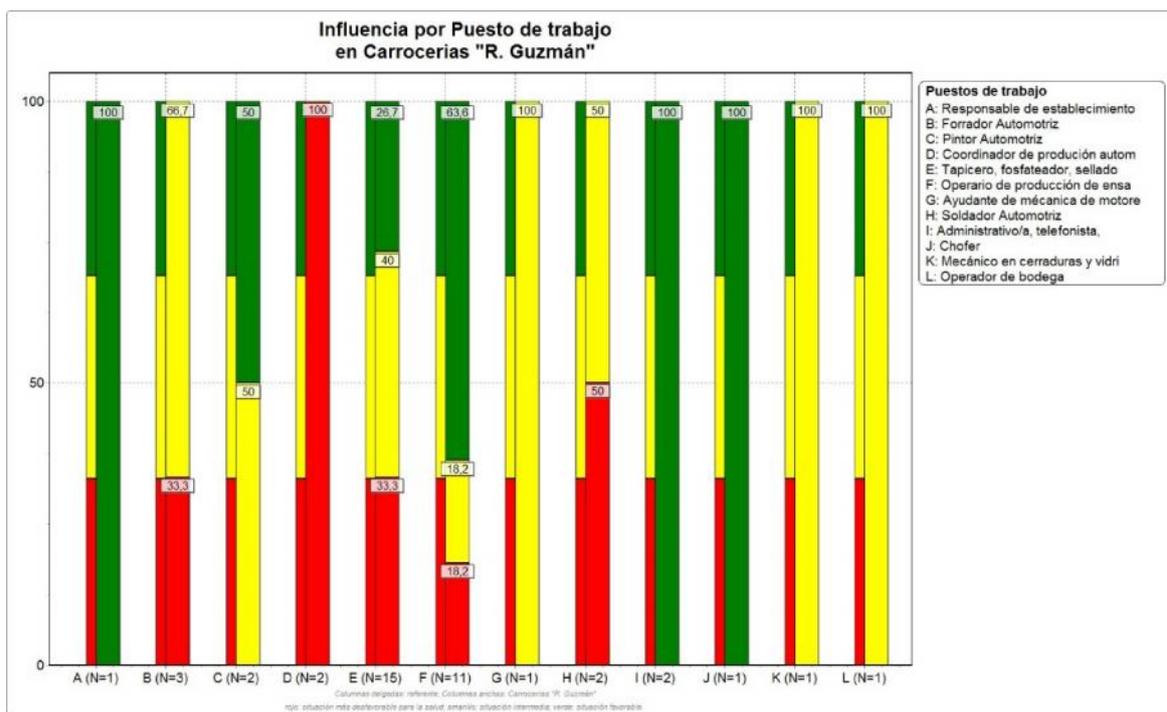
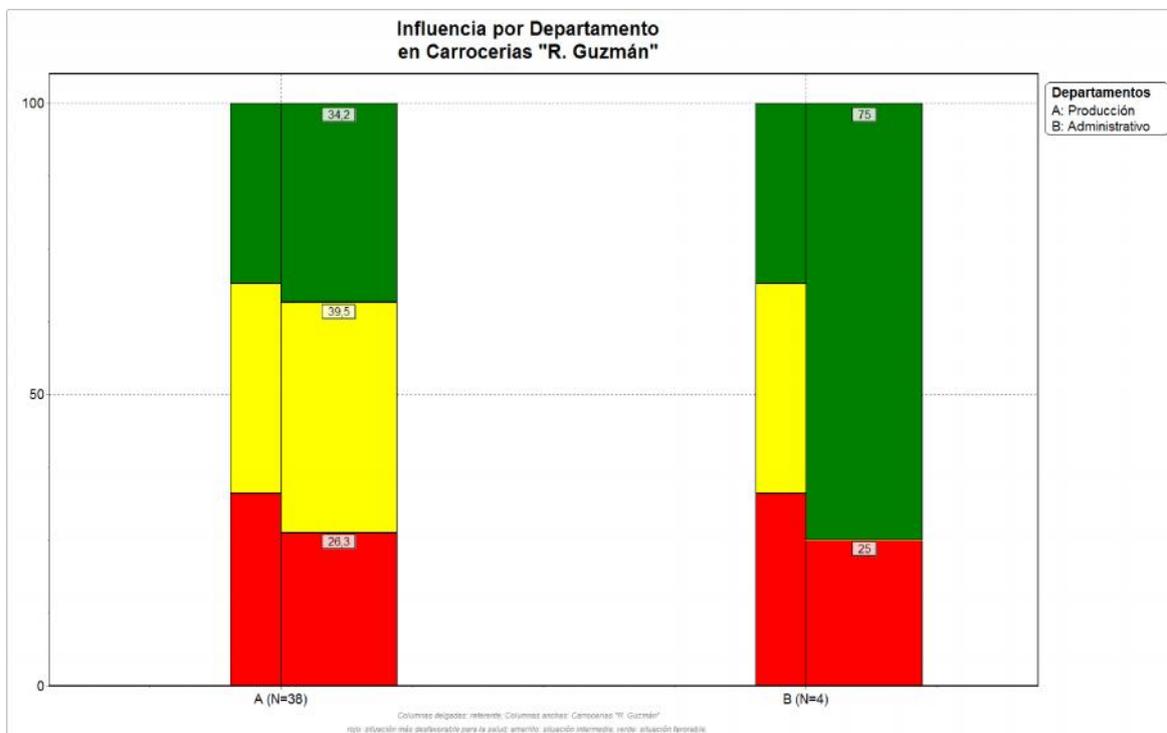


Gráfico 28. Prevalencia de exposición por departamento



CLARIDAD DE ROL

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Prevalencia de la exposición. Un 26,2% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 50% a la intermedia y un 23,8% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	64,3 [N=27]	11,9 [N=5]	23,8 [N=10]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	88,1 [N=37]	7,1 [N=3]	4,8 [N=2]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	81,0 [N=34]	9,5 [N=4]	9,5 [N=4]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	71,4 [N=30]	11,9 [N=5]	16,7 [N=7]	[N=0]

Gráfico 29. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

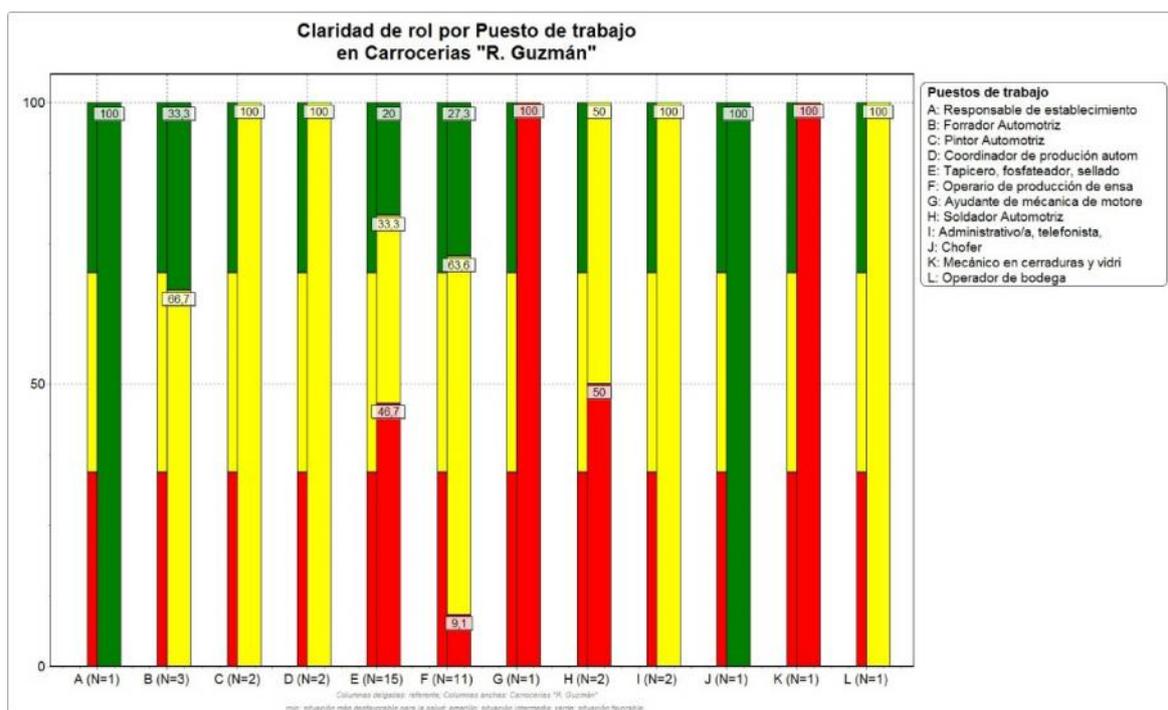
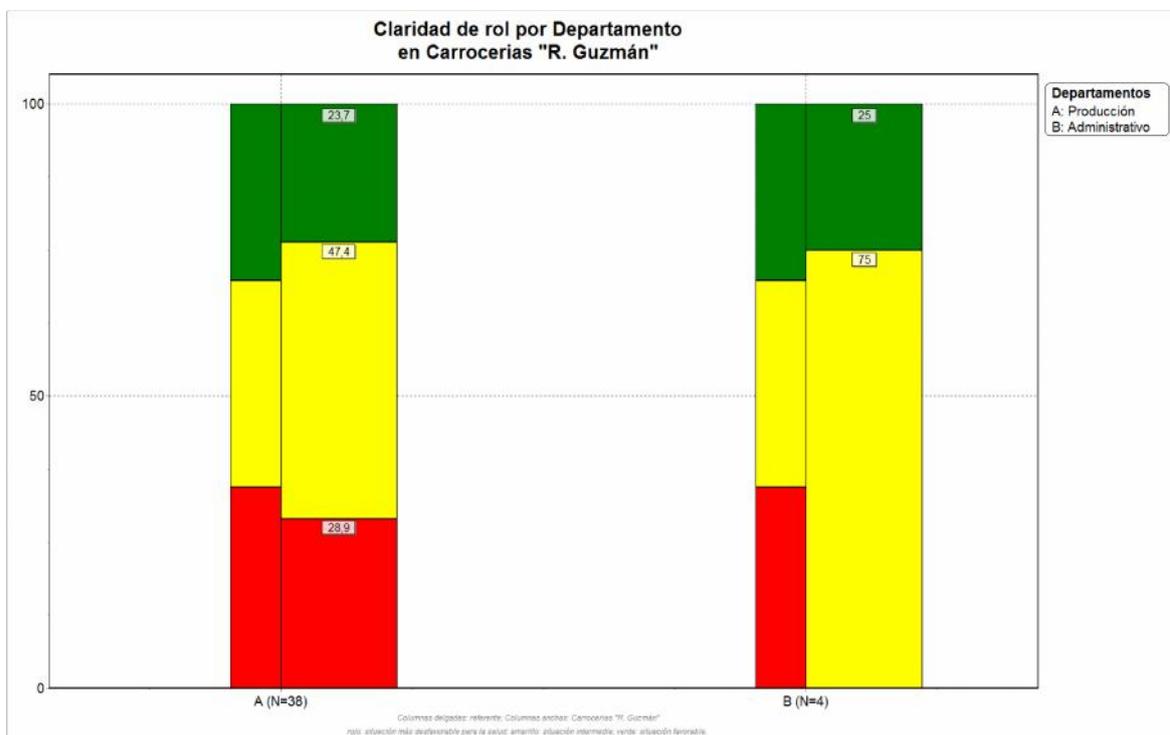


Gráfico 30. Prevalencia de exposición por departamento

SENTIMIENTO DE GRUPO

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 23,8% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,4% a la intermedia y un 54,8% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	64,3 [N=27]	26,2 [N=11]	9,5 [N=4]	[N=0]
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	69,0 [N=29]	23,8 [N=10]	7,1 [N=3]	[N=0]
¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	73,8 [N=31]	23,8 [N=10]	2,4 [N=1]	[N=0]

Gráfico 31. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

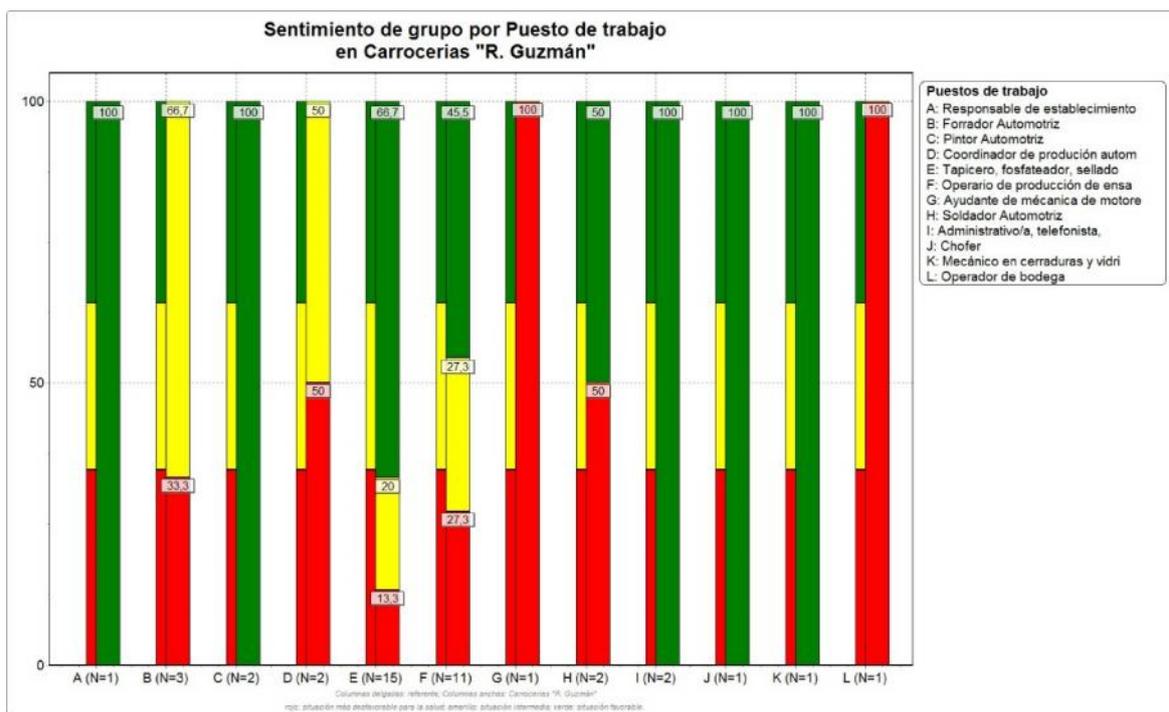
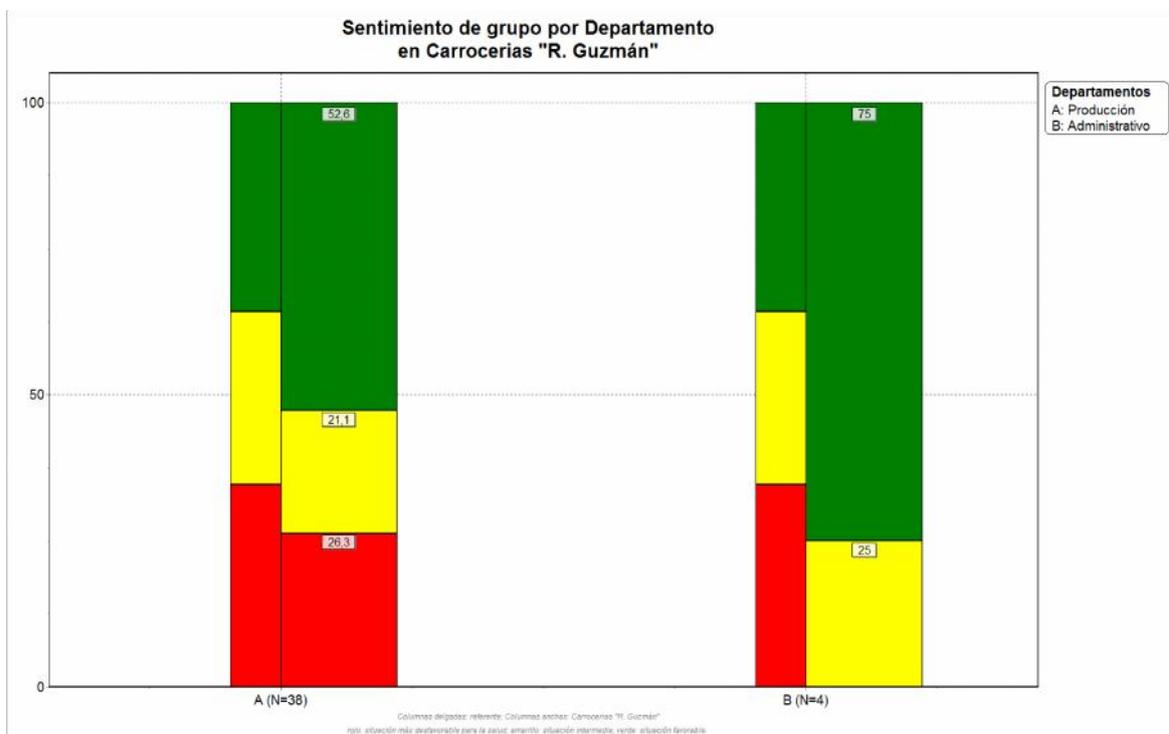


Gráfico 32. Prevalencia de exposición por departamento



JUSTICIA

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 21,4% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,8% a la intermedia y un 54,8% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	50,0 [N=21]	14,3 [N=6]	35,7 [N=15]	[N=0]
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	33,3 [N=14]	19,0 [N=8]	47,6 [N=20]	[N=0]
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	35,7 [N=15]	31,0 [N=13]	33,3 [N=14]	[N=0]
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	50,0 [N=21]	21,4 [N=9]	28,6 [N=12]	[N=0]

Gráfico 33. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

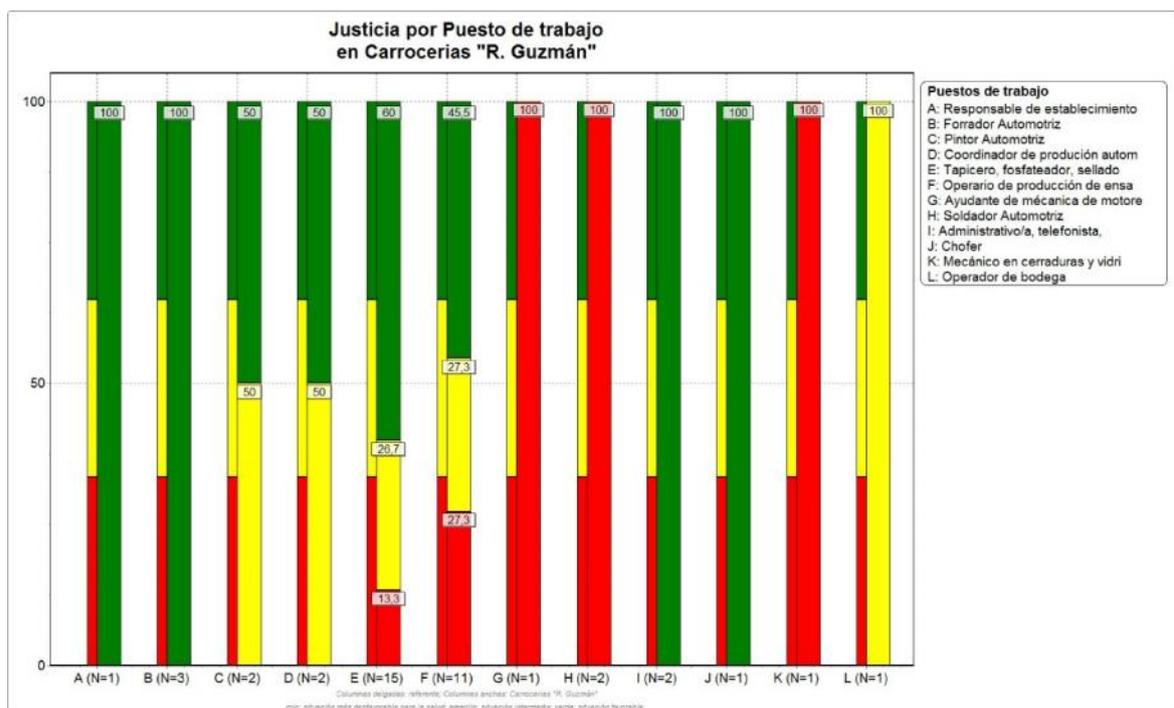
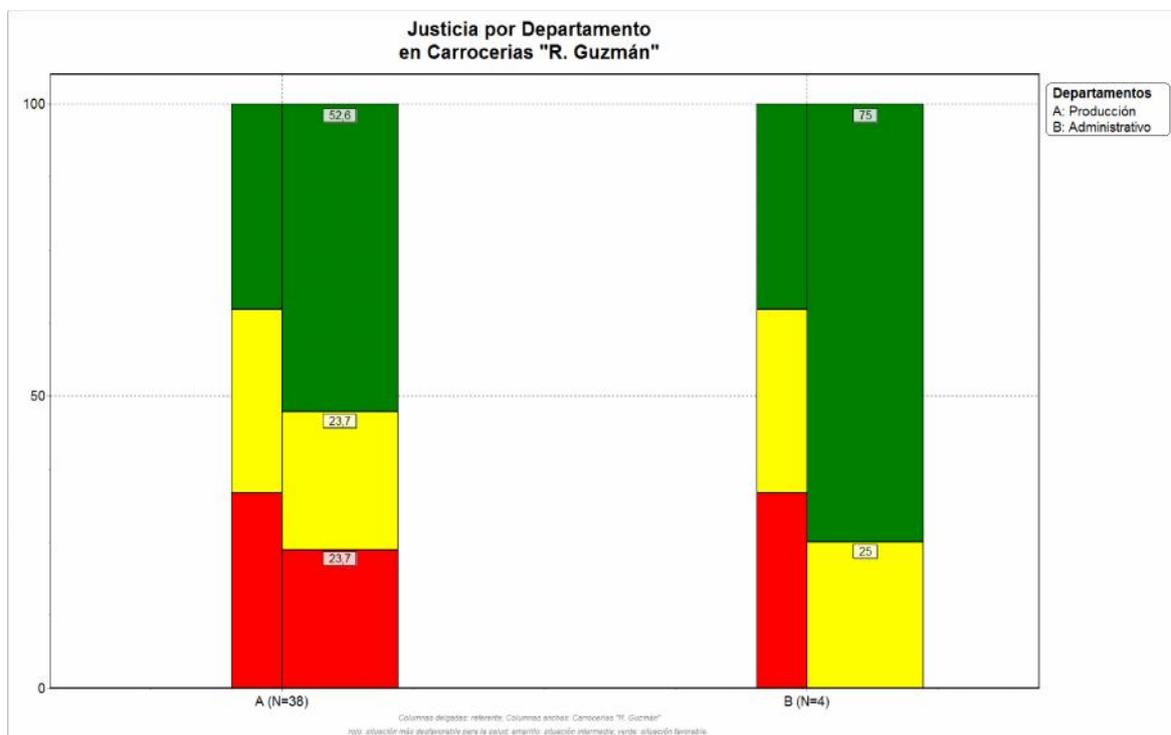


Gráfico 34. Prevalencia de exposición por departamento



CONFIANZA VERTICAL

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 14,3% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 14,3% a la intermedia y un 71,4% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 48: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	64,3 [N=27]	21,4 [N=9]	14,3 [N=6]	[N=0]
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	33,3 [N=14]	28,6 [N=12]	38,1 [N=16]	[N=0]
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	31,0 [N=13]	16,7 [N=7]	52,4 [N=22]	[N=0]

Gráfico 35. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

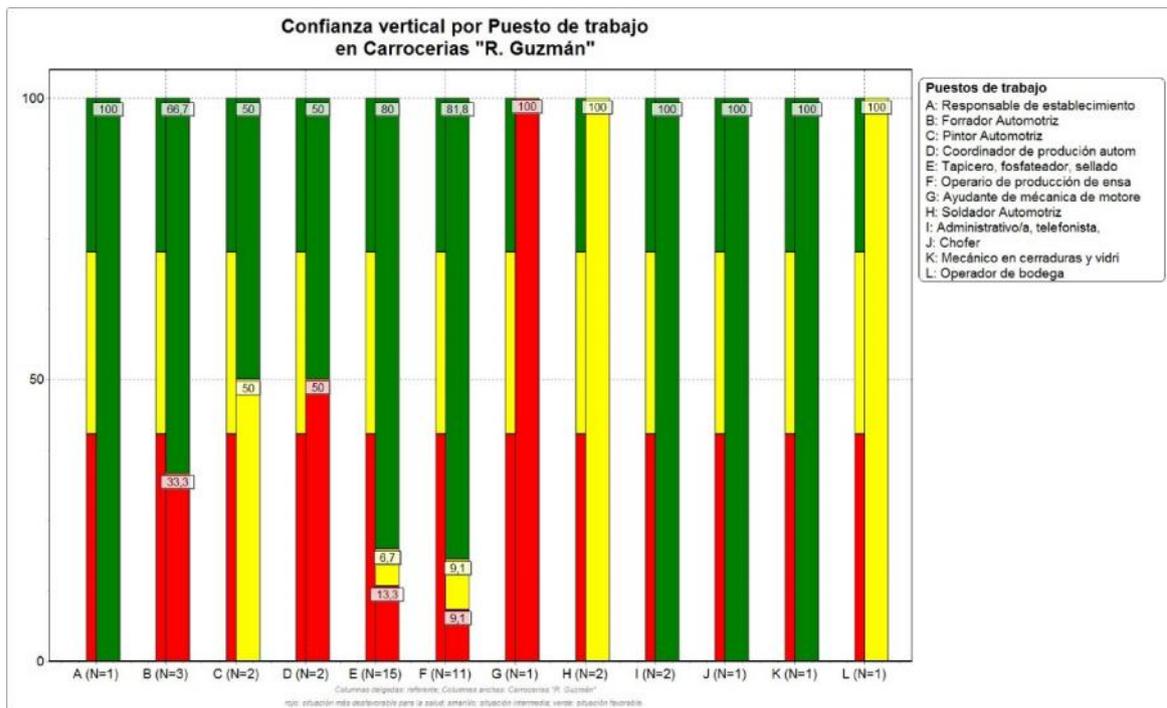
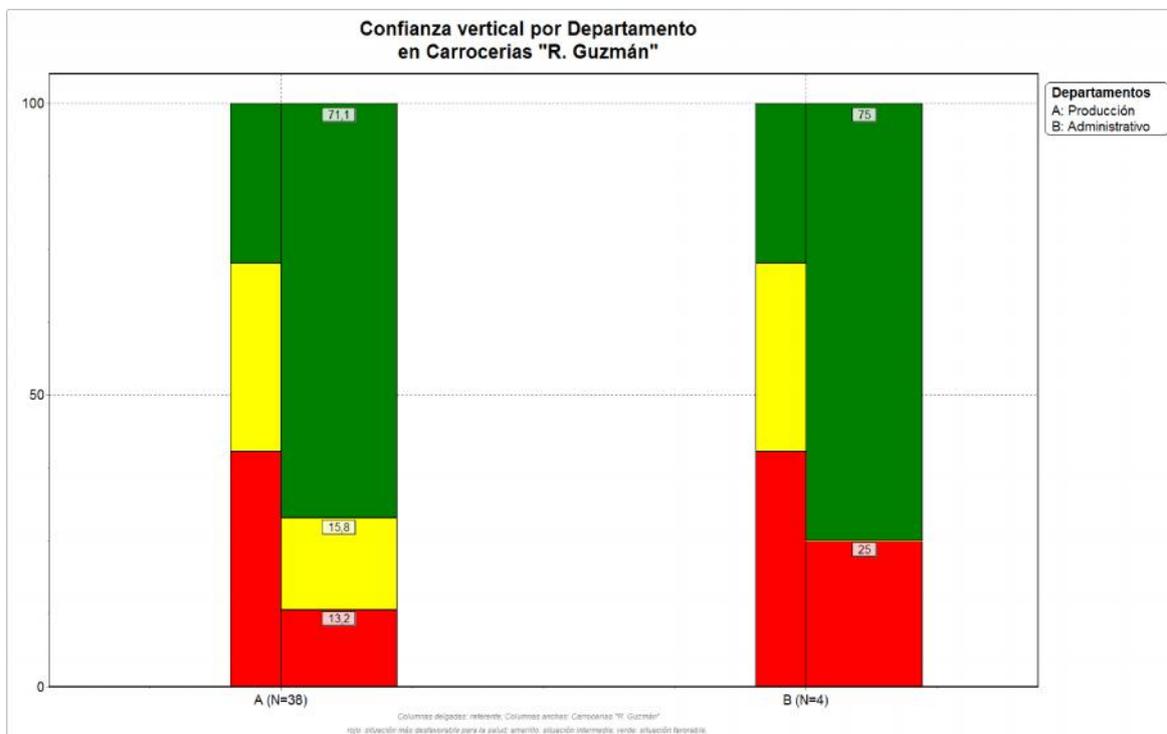


Gráfico 36. Prevalencia de exposición por departamento



SENTIDO DEL TRABAJO

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

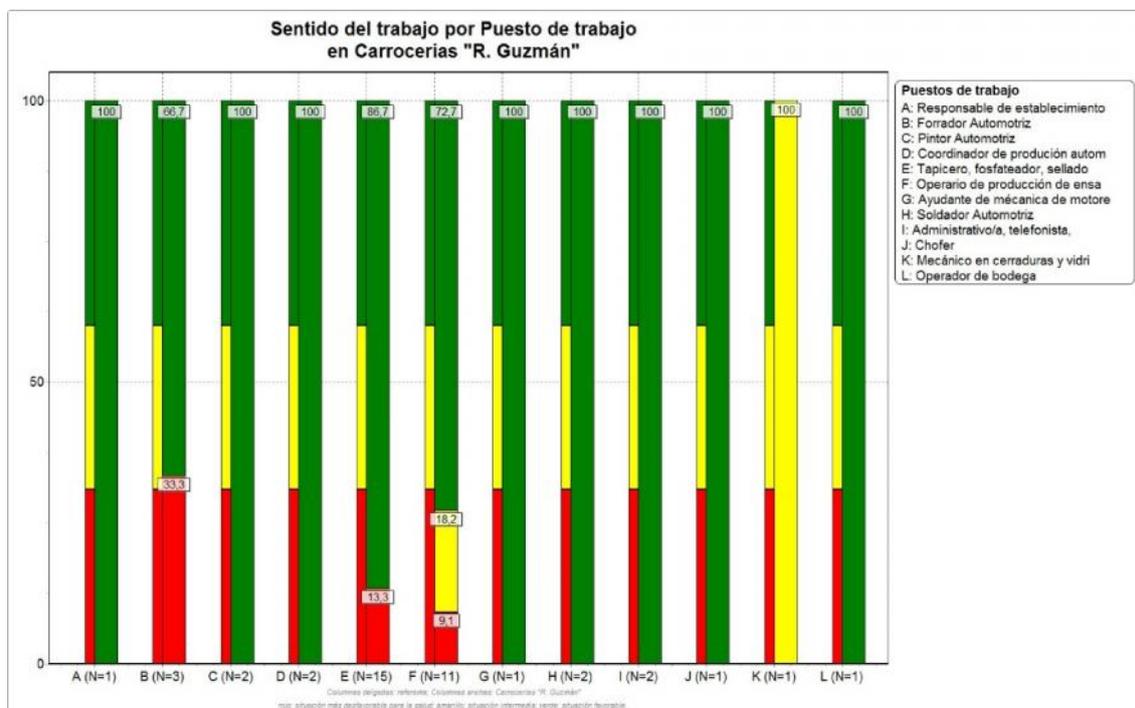
El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 9,5% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,1% a la intermedia y un 83,3% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 49: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tus tareas tienen sentido?	85,7 [N=36]	9,5 [N=4]	4,8 [N=2]	[N=0]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	92,9 [N=39]	2,4 [N=1]	4,8 [N=2]	[N=0]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	88,1 [N=37]	9,5 [N=4]	2,4 [N=1]	[N=0]

Gráfico 37. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



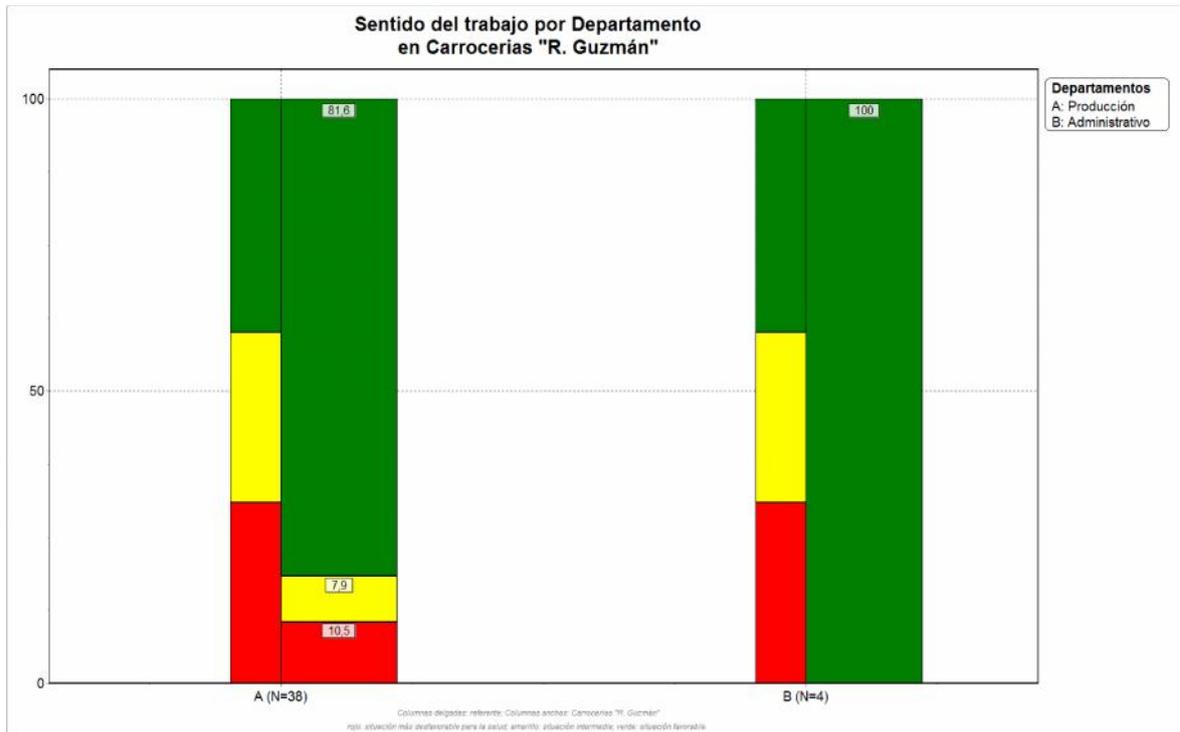


Gráfico 38. Prevalencia de exposición por departamento

POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 7,1% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,2% a la intermedia y un 66,7% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 50: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿ Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	64,3 [N=27]	19,0 [N=8]	16,7 [N=7]	[N=0]
¿ Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	73,8 [N=31]	11,9 [N=5]	14,3 [N=6]	[N=0]
¿ Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	83,3 [N=35]	7,1 [N=3]	9,5 [N=4]	[N=0]
¿ Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	76,2 [N=32]	14,3 [N=6]	9,5 [N=4]	[N=0]

Gráfico 39. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

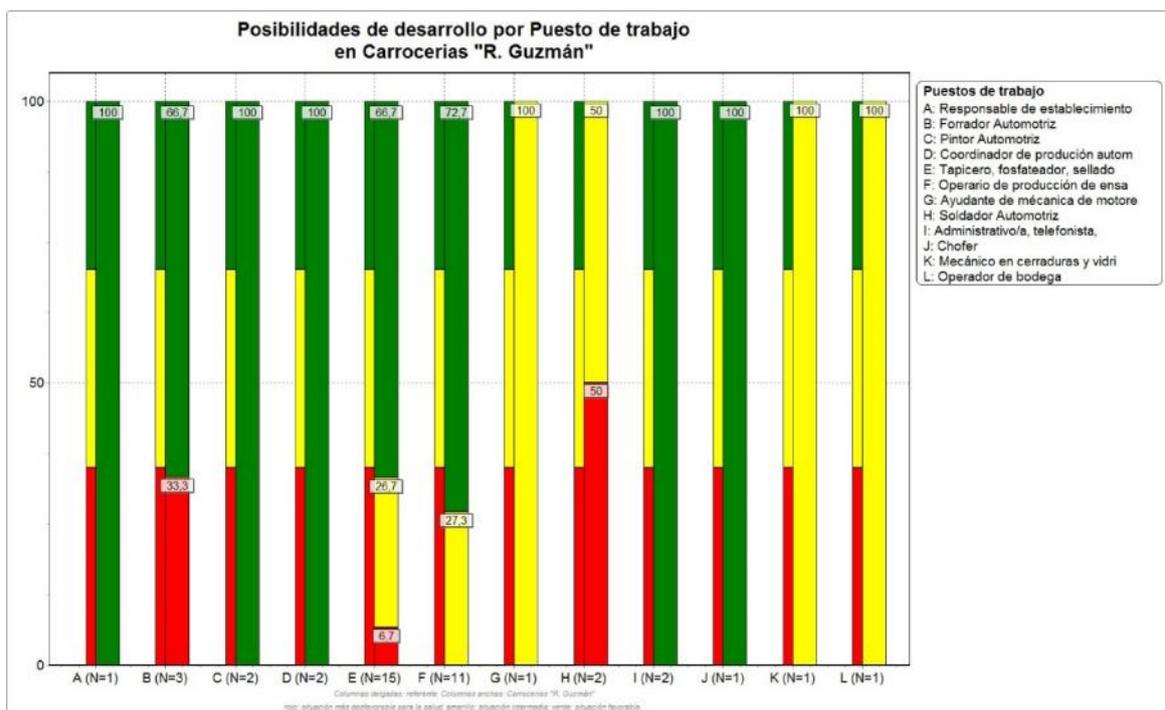
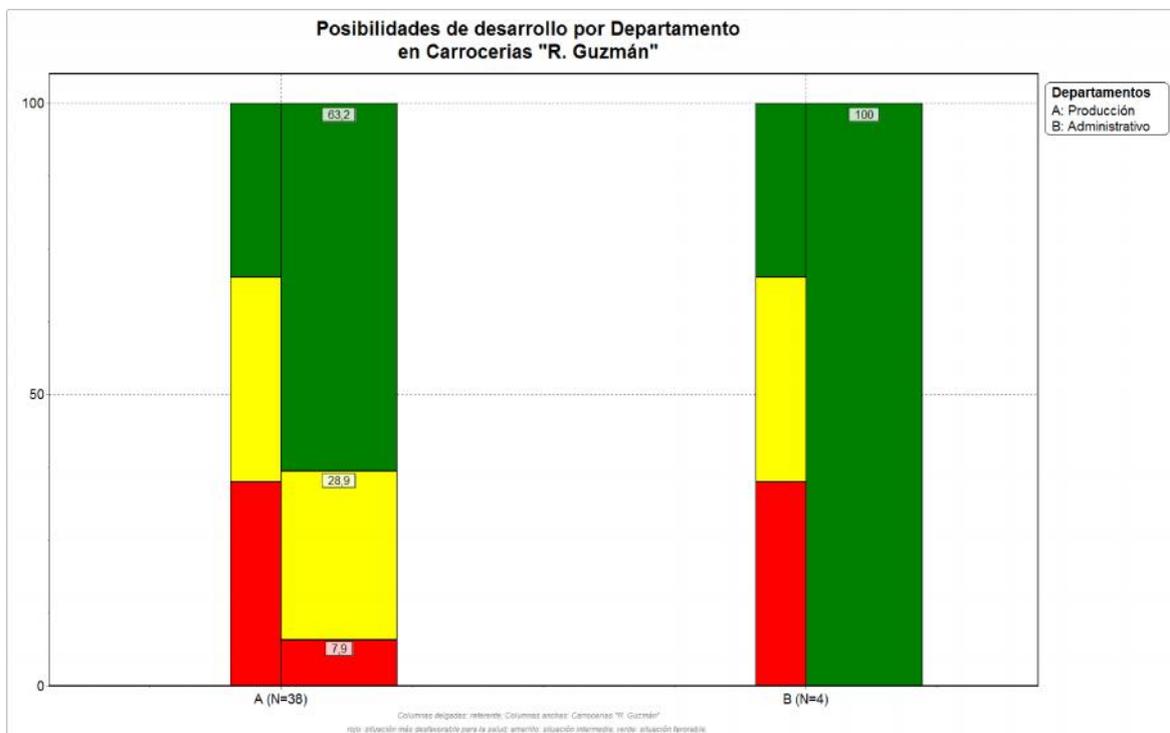


Gráfico 40. Prevalencia de exposición por departamento



RECONOCIMIENTO

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin "voz" no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios,...., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 7,1% de trabajadores/as de Carrocerías "R. Guzmán" está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,1% a la intermedia y un 85,7% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 51: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	52,4 [N=22]	21,4 [N=9]	26,2 [N=11]	[N=0]
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	64,3 [N=27]	21,4 [N=9]	14,3 [N=6]	[N=0]
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	50,0 [N=21]	28,6 [N=12]	21,4 [N=9]	[N=0]

Gráfico 41. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

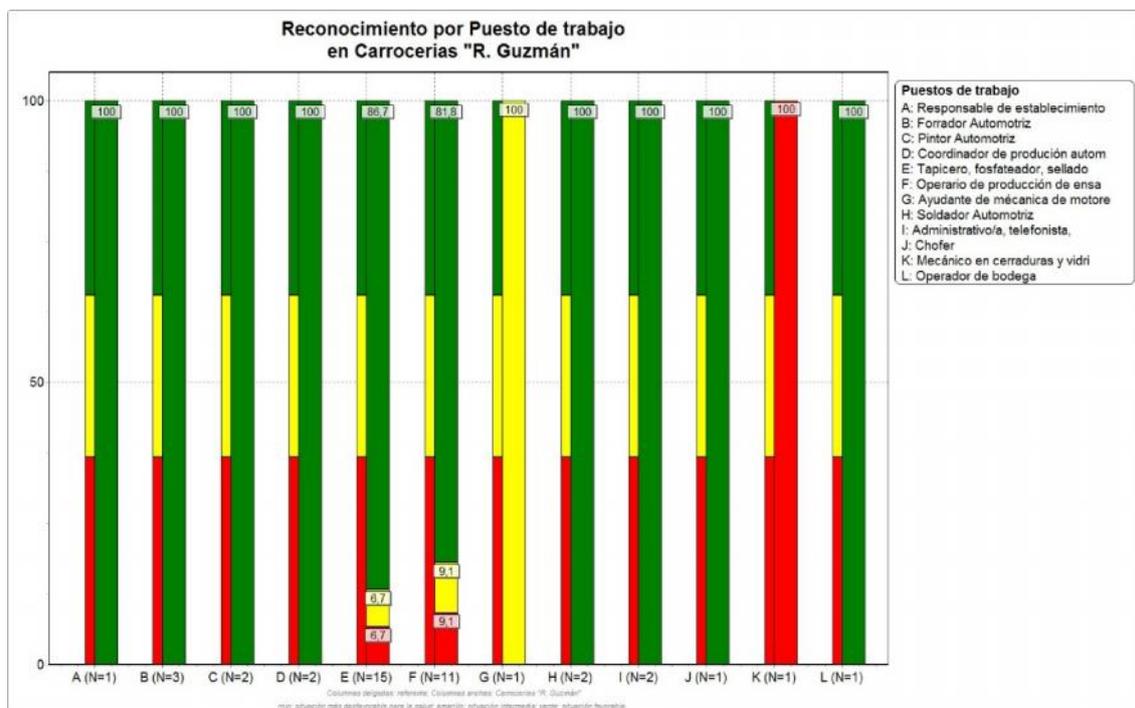
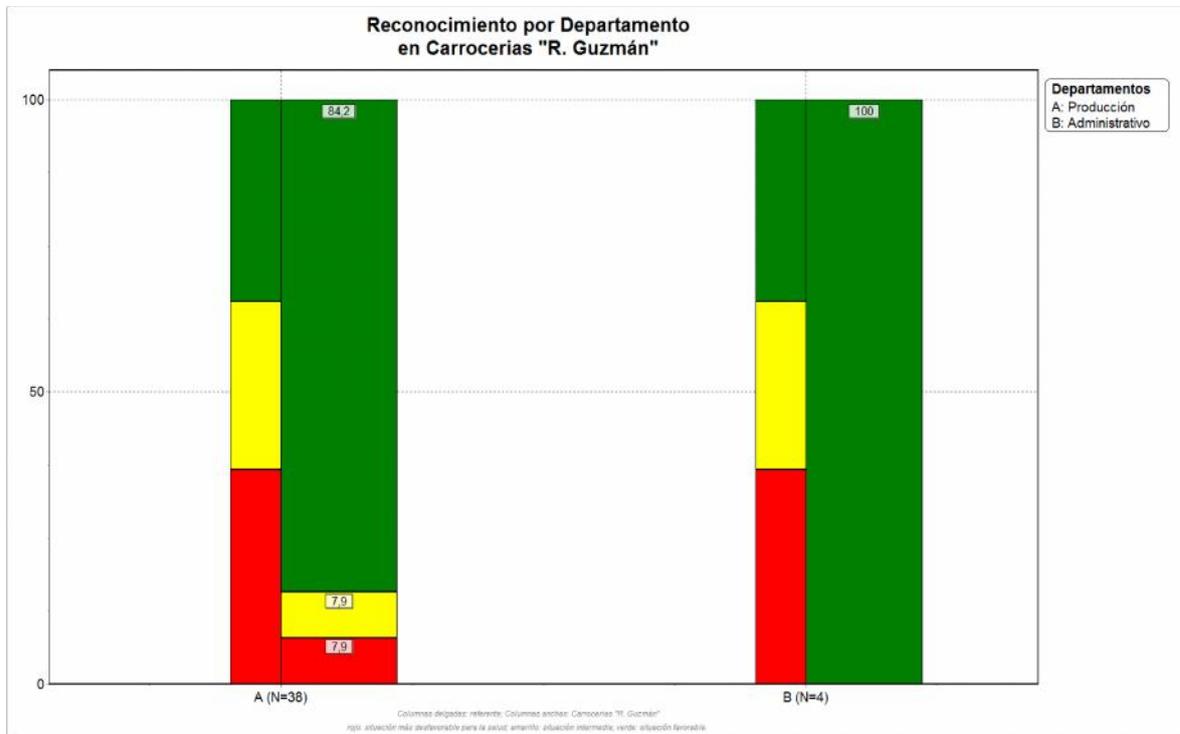


Gráfico 42. Prevalencia de exposición por departamento



CAPITULO 3

DISCUSIÓN

Mediante los resultados que hemos obtenido de las encuestas realizadas y de las 21 dimensiones que nos da el método istas 21, podemos ver que existen 3 dimensiones que sobrepasa el 60%, ritmo de trabajo, exigencias cuantitavas y conflicto de rol, y tenemos 2 dimensiones que sobrepasan el 50%, apoyo social de compañeros y previsibilidad y es en base a estas que analizaremos cada una de ellas para proponer las medidas preventivas y correctivas para la Empresa.

Cabe recalcar que los riesgos psicosociales se derivan principalmente de las condiciones de trabajo que se presentan, de la falta de claridad en las funciones que se tiene dentro de la empresa entre otros,es por eso que con las medidas preventivas y correctivas que se proponen minimizaremos los riesgos psicosociales para tener trabajadores física y mentalmente sanos, los mismos que serán competitivos dentro de la empresa cumpliendo con los objetivos propuestos por la misma.

Tabla 52. Plan de medidas preventivas y correctivas para evitar los riesgos psicosociales en el personal de la Empresa Carrocerías “R. Guzmán”

Factor de riesgo psicosocial	Tercil más desfavorable	Medidas preventivas y correctivas
Ritmo de trabajo	97.6	<p>Organizar el trabajo en todas las áreas, para que las tareas puedan realizarse en el tiempo establecido.</p> <p>Dar prioridad a los trabajos que están por entregarse, colocando más personal en la carrocería que está por salir, con lo cual vamos a minimizar el trabajo a presión que van a tener sólo un grupo de trabajadores.</p> <p>Establecer reuniones mensuales con los supervisores y jefes de área</p>

		para exponer dudas y planificar mejor el trabajo.
Exigencias cuantitativas	64.3	<p>Realizar medición de tiempos de trabajo para determinar que sección dentro de la empresa presenta tiempos muertos y sean estos trabajadores quienes ayuden a las demás secciones en caso de requerimiento de personal.</p> <p>Revisar periódicamente maquinaria y herramientas para que no sean estas un cuello de botella dentro de la empresa.</p>
Conflicto de rol	61.9	<p>Determinar bien las funciones dentro de la empresa para que no exista contraordenes, es decir que el superior inmediato sea el que emita una orden y esta sea respetada.</p> <p>Establecer dentro del organigrama de la empresa quienes son los jefes inmediatos de cada sección y dar a conocer a todos los trabajadores, indicando que el jefe de sección no tiene ninguna autoridad sobre otra.</p>
Apoyo social de compañeros	54.8	<p>Realizar charlas mensuales sobre el trabajo en equipo y la importancia que este tiene dentro de la empresa.</p> <p>Crear espacios sociales para fomentar el compañerismo entre los trabajadores.</p>
Previsibilidad	52.4	Notificar a todo el personal

		<p>sobre cambios internos dentro de la empresa, haciéndoles partícipes de procesos, tecnología nueva, etc.</p> <p>Determinar que el supervisor de sección entregue la información correcta y oportuna a los trabajadores.</p>
--	--	---

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Durante el desarrollo de esta tesis se pudo comprobar la existencia de riesgos psicosociales dentro de la empresa, riesgos que se evidencian sobre todo en el área de producción de la misma, razón por la cual se propone el plan de acciones preventivas y correctivas que pueden ser puestas en práctica inmediatamente ya que se trata mas de trabajo en equipo, respeto mutuo entre supervisores y trabajadores.

Mediante el estudio realizado se pudo observar que las dimensiones que más afectan a los trabajadores son: ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas, conflicto de rol, apoyo social de compañeros y previsibilidad, dimensiones que influyen negativamente en el bienestar de los trabajadores ya que se observa un malestar e insatisfacción entre los colaboradores de la empresa.

En conversación con el grupo de trabajo, se pudo determinar también que:

Los trabajadores tienen un ritmo de trabajo elevado, tienen más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado, reciben ordenes de diferentes personas lo cual les complica en el momento de realizar su trabajo.

No reciben la ayuda necesaria por parte de sus superiores y en algunos casos entre compañeros existe rivalidad al momento de realizar las tareas.

No disponen de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo.

Recomendaciones

Implementar en el menor tiempo posible las acciones preventivas y correctivas propuestas en esta tesis para tener resultados positivos frente a los riesgos psicosociales presentes en la empresa.

Incentivar y motivar a los trabajadores para que laboren en equipo mediante la participación de la alta dirección, siendo la misma quién tome la iniciativa en el momento de tomar las decisiones que afectan directamente a los trabajadores.

Capacitar a la alta dirección, jefes de área y personal de planta sobre relaciones interpersonales haciendo incapié de los valores y metas que se obtienen al trabajar en equipo.

La alta dirección debería observar las conclusiones, así como las acciones preventivas y correctivas de la actual investigación para realizar y poner en práctica un planteamiento de mejoras que serán direccionadas para el bien de los trabajadores y por ende para el buen funcionamiento de Carrocerías "R. Guzmán".

Incentivar a los trabajadores mediante reconocimientos mensuales pudiendo ser estos al trabajador del mes, en cuanto a productividad, personal que ocupa su Epp, personal que tiene limpio su puesto de trabajo, etc.

Bibliografía

Internet

1. Moncada S, Llorens C , Andrés R y Molinero E) 1ª edición: Julio 2014, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- CCOO: Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA (Acceso 7 de Octubre de 2016) Disponible en:
[http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
2. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) Barcelona 1ª edición: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.
(Acceso 10 de Octubre de 2016) Disponible en:
http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf
3. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo_(Acceso 15 de Octubre de 2016) Disponible en:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Libros

4. Pedro Mateo Floría, 1º edición 2013, edita: fundación confemetal, control del estrés laboral

Tesis

5. Muñoz Andrade, K. (2015). IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y PROPUESTA DE UNA GUIA DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS PARA MEJORAR LA SEGURIDAD INTERNA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY. Cuenca.

ANEXOS



CoPsoQ ísta21

versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Carrocerías "R. Guzmán"	Fecha de respuesta: octubre 2016
----------------------------------	----------------------------------

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta** y debes señalar con una "X" la **respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: *"siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca"*. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **Carrocerías "R. Guzmán"**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **En Urnas. El día de recogida será el lunes, 31 de octubre de 2016.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Sonia Marlene Guzmán Morales 2853057, representantes de los trabajadores/as, Johnny Javier Álvarez Álava 2853057, y personal técnico del Servicio de Prevención, Diego Amauri Guzmán Prado 2808310. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Carrocerías "R. Guzmán" y tus condiciones de trabajo.

2) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Producción
- 2 Administrativo
- 3 C
- 4 D

3) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a
- 2 Forrador Automotriz
- 3 Pintor Automotriz
- 4 Coordinador de producción automotriz
- 5 Tapicero, fosfateador, sellador, lijador, obrero
- 6 Operario de producción de ensambladora automotriz
- 7 Ayudante de mecánica de motores
- 8 Soldador Automotriz
- 9 Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad
- 10 Choter
- 11 Mecánico en cerraduras y vidrios
- 12 Operador de bodega

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Si, generalmente de nivel superior
- 3 Si, generalmente de nivel inferior
- 4 Si, generalmente del mismo nivel
- 5 Si, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

5) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

6) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Carrocerías "R. Guzmán"?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Carrocerías "R. Guzmán"?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/a trade (aun siendo autónomo en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 7 Soy becario/a
- 8 Trabajo sin contrato

4

9) Desde que entraste en Carrocerías "R. Guzmán" ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

1. No
2. Sí, una vez
3. Sí, dos veces
4. Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

1. Ninguno
2. Alguno excepcionalmente
3. Un sábado al mes
4. Dos sábados
5. Tres o más sábados al mes

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

1. Ninguno
2. Alguno excepcionalmente
3. Un domingo al mes
4. Dos domingos
5. Tres o más domingos al mes

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

1. Jornada partida (mañana y tarde)
2. Turno fijo de mañana
3. Turno fijo de tarde
4. Turno fijo de noche
5. Turnos rotatorios excepto el de noche
6. Turnos rotatorios con el de noche



13) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

14) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

15) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

16) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca



17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Carrocerías "R. Guzmán"?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

18) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

19) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7



21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 dólares o menos
- 2 Entre 301 y 450 dólares
- 3 Entre 451 y 600 dólares
- 4 Entre 601 y 750 dólares
- 5 Entre 751 y 900 dólares
- 6 Entre 901 y 1.200 dólares
- 7 Entre 1.201 y 1.500 dólares
- 8 Entre 1.501 y 1.800 dólares
- 9 Entre 1.801 y 2.100 dólares
- 10 Entre 2.101 y 2.400 dólares
- 11 Entre 2.401 y 2.700 dólares
- 12 Entre 2.701 y 3.000 dólares
- 13 Más de 3.000 dólares

22) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

8

Versión española del CoPsoQ... INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsq.istas21.net).
PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



23) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

24) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

29) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

31) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

32) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!